

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**ANÁLISE COMPARATIVA DO CUSTO DA MÃO-DE-OBRA DIRETA NA
CONSTRUÇÃO CIVIL**

RENATA FURTADO

Florianópolis - SC, 2000

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**ANÁLISE COMPARATIVA DO CUSTO DA MÃO-DE-OBRA DIRETA NA
CONSTRUÇÃO CIVIL**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao Departamento de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Acadêmica: RENATA FURTADO

Orientador: PROF. ALTAIR BORGERT, Dr.

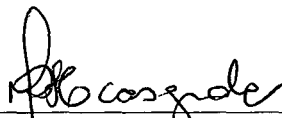
Florianópolis - SC, 2000

ANÁLISE COMPARATIVA DO CUSTO DA MÃO-DE-OBRA DIRETA NA CONSTRUÇÃO CIVIL

AUTOR: Acadêmica RENATA FURTADO.

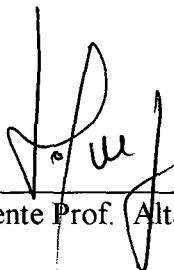
Esta monografia foi apresentada como trabalho de conclusão do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, obtendo a nota média de 9,50 atribuída pela banca constituída pelos professores abaixo mencionados.

Florianópolis, 07 de dezembro de 2000

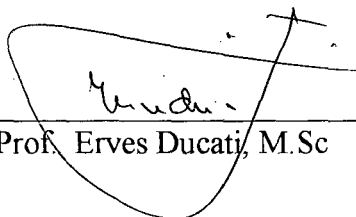


Profª. Maria Denize Henrique Casagrande, M.Sc
Coordenadora de Monografia do Departamento de Ciências Contábeis

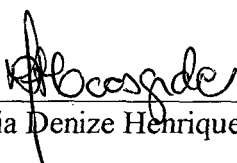
Professores que compuseram a banca:



Presidente Prof. Altair Borgert, Dr.



Membro Prof. Erves Ducati, M.Sc



Membro Profª. Maria Denize Henrique Casagrande, M.Sc

*“Quem quer colher a curto prazo, deve
plantar cereais.*

*Quem quer colher a médio prazo pode plantar
árvores.*

*Mas somente quem se dispõe a colher a longo
prazo pode educar pessoas.”*

(Provérbio Chinês)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por sempre estar junto de mim em todos os momentos de minha vida, dando-me forças e energia.

Sempre serei grata aos meus pais Elio e Arlete, pela educação que recebi e por sempre confiarem e apoiarem as minhas decisões.

Ao Professor Altair Borgert, pela orientação criteriosa e pelo acompanhamento e apoio demonstrado para que este trabalho pudesse ser realizado.

Ao meu namorado Robson Wagner, pela compreensão, carinho e estímulo em todos os momentos na elaboração deste trabalho.

A minha irmã Claudia, pelo apoio e incentivo sempre demonstrado.

A Mônica Muller da Silva pela ajuda dada na revisão ortográfica do trabalho.

Aos meus amigos Cladis Neis, Fabiano Maury Raupp e Rosimere Alves de Bona Porton, pela convivência amigável durante o curso e pelo apoio e auxílio que deram no desenvolvimento do trabalho.

A “GC” Construções e Incorporações Ltda pelas informações prestadas.

Aos professores, funcionários e os demais colegas do curso de Ciências Contábeis que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho.

SUMÁRIO

RESUMO	xiv
1. INTRODUÇÃO	1
1.1 Considerações iniciais	1
1.2 Tema e problema	2
1.3 Objetivos	3
1.4 Organização do estudo	3
1.5 Justificativa	4
1.6 Metodologia	6
1.6.1 Metodologia aplicada	8
1.6.2 Limitações da pesquisa	8
2. REVISÃO TEÓRICA	9
2.1 Características do setor da construção civil	9
2.2 O subsector de edificações	14
2.3 A mão-de-obra direta na construção civil	17
2.3.1 A evolução da mão-de-obra na construção civil	17
2.3.2 A mão-de-obra na construção civil hoje	19
2.3.2.1 Baixa qualificação	19
2.3.2.2 Origem no meio rural	19
2.3.2.3 Constituída quase que na sua totalidade pelo sexo masculino	19
2.3.2.4 Baixo nível de escolaridade e de qualificação profissional	19
2.3.2.5 Alto índice de rotatividade	20
2.3.2.6 Idade média entre 30 e 35 anos	20
2.3.2.7 Baixa produtividade	20
2.3.2.8 Alto índice de subcontratação e terceirização	21
2.3.2.9 Desperdício	22
2.4 A mão-de-obra direta	22
2.5 Encargos incidentes sobre a mão-de-obra	25
2.5.1 Classificação	26
2.5.2 Encargos (Contribuições) sociais do empregador através do contrato de trabalho por prazo indeterminado	26

2.5.3 Encargos (Contribuições) sociais do empregador através do contrato de trabalho por prazo determinado	27
3. ESTUDO DE CASO	29
3.1 Apresentação da empresa	29
3.2 Levantamento dos dados	30
3.3 Composição do custo homem/hora (contrato indeterminado)	30
3.3.1 Parâmetros básicos (segundo a Constituição atual)	30
3.3.1.1 Horas não trabalhadas	31
3.3.1.2 Horas efetivamente trabalhadas	33
3.4 Custos diretos da mão-de-obra (contrato indeterminado)	33
3.4.1 Encargos sociais incidentes sobre a mão-de-obra (hora normal)	34
3.4.1.1 Grupo A – Encargos sociais básicos	34
3.4.1.2 Grupo B – Encargos trabalhistas inclusos na folha de pagamento que sofrem incidência do Grupo A	34
3.4.1.3 Grupo C – Encargos que não recebem incidência do Grupo A, mas que são pagos diretamente ao empregado no momento da rescisão do contrato de trabalho	36
3.4.1.4 Grupo D – Corresponde às incidências cumulativas dos encargos sociais do Grupo A sobre os encargos do Grupo B.	36
3.5 Composição do custo homem/hora (contrato por prazo determinado)	38
3.5.1 Parâmetros básicos (Segundo a Constituição atual)	38
3.5.1.1 Horas não trabalhadas	38
3.5.1.2 Horas efetivamente trabalhadas	39
3.6 Custos diretos da mão-de-obra (contrato determinado)	39
3.6.1 Encargos sociais incidentes sobre a mão-de-obra (hora normal)	39
3.6.1.1 Grupo A – Encargos sociais básicos	39
3.6.1.2 Grupo B – Encargos trabalhistas inclusos na folha de pagamento que sofrem incidência do Grupo A	40
3.6.1.3 Grupo C – Encargos que não recebem incidência do Grupo A, mas que são pagos diretamente ao empregado no momento da rescisão do contrato de trabalho	41
3.6.1.4 Grupo D – Corresponde às incidências cumulativas dos encargos sociais do Grupo A sobre os encargos do Grupo B.	42
3.7 Considerações a fazer	43

4. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES _____ **45**

5. BIBLIOGRAFIA _____ **48**

ANEXOS _____ **52**

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01: Ciclo da qualidade no setor da construção civil	13
Figura 02 - O que se precisa conhecer sobre a mão-de-obra	24
Figura 03 - O peso dos encargos sociais sobre o custo da mão-de-obra	25

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Participação relativa do setor da construção civil na população economicamente ativa - PEA (em %)	15
--	-----------

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 01 – Encargos sociais da mão-de-obra – horas normais	37
Quadro 02 – Encargos sociais da mão-de-obra – horas normais	42

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 01 - Evolução do perfil da mão-de-obra no subsetor edificações	18
--	-----------

LISTA DE SIGLAS

CEF - Caixa Econômica Federal

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

INCRA - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

SAT - Seguro Acidente de Trabalho

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SESC - Serviço Social do Comércio

SESI - Serviço Social da Indústria

SINDUSCON - Sindicato da Indústria da Construção Civil

RESUMO

O objetivo geral deste trabalho, consiste em fazer uma avaliação (do ponto de vista financeiro) dos custos relativos à mão-de-obra contratada pelo regime do contrato de trabalho por prazo indeterminado e a mão-de-obra contratada pelo contrato de trabalho por prazo determinado em uma empresa pertencente ao setor da construção civil, a “GC” Construções e Incorporações Ltda (nome fictício).

Para o desenvolvimento desta avaliação, na revisão teórica, enfatiza-se, o setor da construção civil, apresentando suas características, sua divisão e estrutura. Em seguida, são especificadas as características do subsetor de edificações, do qual o destaque é o seu mercado, as mudanças tecnológicas e organizacionais. Por se tratar do subsetor onde se enquadra a empresa em estudo. Ainda são abordadas a evolução da mão-de-obra na construção civil bem como suas características além dos aspectos referentes as variáveis básicas que compõem o custo desta mão-de-obra na construção civil.

A partir desta revisão, apura-se, então o custo da mão-de-obra direta contratada pelo contrato de trabalho por prazo indeterminado, e o da mão-de-obra direta por prazo determinado, através de um estudo de caso na “GC”. Para isto, primeiro é apresentada a empresa e a como ela está estruturada. Em seguida são vistos os custos do homem/hora para ambos os contratos de trabalho (indeterminado e determinado). Por fim são feitas algumas considerações a respeito do estudo realizado na “GC”.

Vê-se de acordo com o que foi exposto, que é importante o conhecimento do custo homem/hora para a “GC”, não só para ela mas também, para as demais empresas do setor da construção civil. Este conhecimento do custo do homem/hora é um instrumento importante para o planejamento, o controle e o processo de tomada de decisão nos dias de hoje.

1. INTRODUÇÃO

O objetivo deste capítulo consiste em apresentar uma visão geral do trabalho, que está dividido em seis partes. Inicialmente faz-se algumas considerações acerca do assunto abordado. Em seguida, defini-se o tema e o problema da pesquisa. Na terceira parte são apresentados os objetivos geral e específicos da presente pesquisa. Logo após justifica-se a realização do trabalho e descreve-se a organização do estudo. E para que os objetivos sejam atingidos torna-se necessária a delimitação de uma metodologia, que é abordada na última parte.

1.1 Considerações iniciais

Atualmente o mundo passa por rápidas transformações, tanto na gestão quanto na produção. Isso faz com que as empresas enfrentem uma nova realidade econômica, cujos reflexos são ditados pela globalização que, promove uma abertura de mercados, como por exemplo o Mercosul, e juntamente com esta abertura cria-se uma competitividade permanente entre as diversas organizações. Uma das preocupações constantes dos empresários é manter e aumentar o número de clientes, satisfazer suas necessidades, melhorar a qualidade dos bens que produzem e dos serviços que prestam, de modo a melhorar também a produtividade de sua mão-de-obra, e tem como objetivo a redução de seus custos. De acordo com este novo cenário da economia a redução dos custos de produção passou a ser um diferencial para a “obtenção” da competitividade que é importante para que as empresas possam sobreviver neste mercado que está cada vez mais exigente e competitivo.

Dentro deste contexto de mercado, a Contabilidade atua como um instrumento fornecedor de relatórios e demonstrações que auxiliam na gestão dos custos e também no

processo de tomada de decisões. Com isto, a gestão destes custos e a qualidade das informações gerenciais passam a exercer um papel importante para as empresas, de forma a poderem continuar e a competir no mercado. Para isso torna-se necessário que as empresas mensurem e aloquem os custos de maneira precisa para não distorcer o processo de controle e tomada de decisão.

Na construção civil, esta necessidade não é diferente. Ela se difere dos demais setores da economia principalmente no que diz respeito ao tipo de produto que é “fabricado” a longo prazo e geralmente comercializado antes de ser produzido. Neste tipo de atividade a mão-de-obra direta consiste num fator relevante para os custos de produção, devido a sua intensa relação com os demais itens de produção.

Devido a importância da mão-de-obra direta, é preciso que se tenha um conhecimento profundo deste fator. Por um lado, os altos custos do processo produtivo, e de outro, a baixa qualidade e produtividade dessa mão-de-obra direta podem influenciar de forma negativa a competitividade empresarial.

Contudo, a falta de controle das informações sobre os custos principalmente os que dizem respeito à mão-de-obra neste tipo de atividade, podem gerar resultados inesperados, o que dificulta, desta forma, o processo de tomada de decisões. Decisões estas que muitas vezes são tomadas de acordo com os interesses dos seus gestores o que muitas vezes afeta o resultado da empresa.

1.2 Tema e problema

Para explicar a relação de uma empresa que contrata parte de sua mão-de-obra pelo contrato de trabalho por prazo indeterminado e a possibilidade desta contratar a sua mão-de-obra pelo contrato de trabalho por prazo determinado, para que possam melhorar a qualidade, a produtividade e propor soluções que venham minimizar os seus problemas. Este trabalho tem como tema levantar e analisar o custo da mão-de-obra direta na construção civil.

Entretanto a construção civil é um setor tradicional, que possui dificuldades para realizar alterações e utiliza mão-de-obra intensiva e pouco qualificada, o que gera baixa motivação e produtividade no trabalho. Isto tem como consequência a elevação dos custos das unidades de tempo e do produto.

Devido a essas constatações o problema pertinente ao tema deste trabalho é

analisar o custo da mão-de-obra direta na construção civil e, através dessa análise fazer um comparativo respondendo a seguinte pergunta: Qual o custo direto da mão-de-obra em uma empresa do setor da construção civil para contratos de trabalho com prazo indeterminado versus determinado, considerando-se as horas efetivamente trabalhadas e os encargos sociais incidentes ?

1.3 Objetivos

Geral

O objetivo geral deste trabalho consiste em avaliar (do ponto de vista econômico-financeiro) os custos relativos à mão-de-obra contratada pelo regime do contrato de trabalho por prazo indeterminado e a mão-de-obra contratada pelo contrato de trabalho por prazo determinado em uma empresa pertencente ao setor da construção civil, no que se refere aos encargos sociais.

Específicos

Os objetivos específicos deste trabalho consistem em:

- Caracterizar o setor da construção civil;
- Caracterizar a mão-de-obra direta na construção civil;
- Identificar os encargos que envolvem a mão-de-obra direta na construção civil;
- Calcular o custo da mão-de-obra direta (homem/hora) de uma empresa do setor da construção civil;
- Verificar qual a alternativa mais vantajosa para a empresa em relação a contratação da mão-de-obra direta.

1.4 Organização do estudo

O presente trabalho, subdividi-se em cinco capítulos, com o propósito de

facilitar o seu entendimento.

O primeiro capítulo consiste na apresentação da monografia, suas considerações iniciais e o tema desta pesquisa. Além destes, são especificadas a formulação do problema e os objetivos deste trabalho. Finalmente, apresenta-se a justificativa e a metodologia utilizada para realizar a pesquisa e suas limitações.

No segundo capítulo, faz-se a revisão teórica. Esta é dividida em quatro partes. Na primeira, caracteriza-se o setor da construção civil. Na segunda, faz-se uma abordagem específica acerca do subsetor de edificações, por este ser o subsetor em que se enquadra a empresa em estudo. Depois é feita uma caracterização sobre a mão-de-obra no setor da construção civil. Por fim apresenta-se a identificação dos encargos sociais que envolvem o custo da mão-de-obra direta.

O terceiro capítulo consiste no estudo de caso em uma empresa construtora. Este está dividido em quatro partes. Na primeira faz-se a apresentação da empresa, objeto desta pesquisa. A segunda parte apresenta a forma como foram levantados os dados na empresa em estudo. Em seguida faz-se a composição do custo homem/hora da empresa e o comparativo entre o custo da mão-de-obra contratada através do contrato por prazo indeterminado e a contratada pelo contrato temporário, para a empresa "GC". Finalmente, são feitas algumas considerações a respeito do estudo de caso.

No quarto capítulo, são apresentadas as conclusões do estudo, bem como as recomendações.

O quinto capítulo consiste na apresentação da bibliografia utilizada neste trabalho.

1.5 Justificativa

A recessão econômica que assola o país, tem como consequência a falta de recursos para o desenvolvimento de diversas atividades, entre elas a da construção civil, que apresenta um certo potencial de crescimento devido ao déficit habitacional do país. Esta recessão obriga as empresas a reavaliarem seus métodos de produção e estratégias.

Devido a este crescimento, a gestão dos custos e a qualidade das informações gerenciais são elementos importantes para obterem a chamada vantagem competitiva que permite essas empresas a continuar a competirem no mercado.

Para ter a vantagem competitiva no mercado é preciso melhorar a qualidade dos

produtos e ajustar o preço deste de acordo com as expectativas e as necessidades do cliente. Hoje, o preço não é mais determinado pelas empresas através do somatório de custos e despesas, mas pelo mercado que determina por quanto um imóvel, por exemplo, deve ser vendido. Para conciliar os fatores qualidade-preço, torna-se necessário que as empresas consigam identificar e mensurar os custos relativos ao processo produtivo.

A estrutura de custos das empresas é onerada com o alto custo da mão-de-obra, sendo que na maioria das vezes é o componente de maior relevância, em relação aos demais itens de custos. Existe também uma interdependência deste custo com os recursos físicos que estão presentes em quase todas as operações industriais, como máquinas e equipamentos, energia, materiais entre outros componentes que compõem o produto. Todos esses componentes são influenciados pela utilização efetiva da mão-de-obra na produção.

Outro fator que considera a mão-de-obra relevante nas estruturas de custos das empresas é quanto ao seu uso intensivo na produção. Além disso o custo da mão-de-obra se diferencia dos demais elementos que compõem os custos dos produtos (máquinas, energia elétrica, materiais etc...) pela impossibilidade de ser estocado, ou seja a mão-de-obra operária utilizada diretamente na fabricação dos produtos, se restringe a jornada de trabalho legal estabelecida pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Por isso o reconhecimento do custo de mão-de-obra é diferente do reconhecimento dos demais itens de custos, pois a mão-de-obra está sempre presente, independente de maior ou menor volume de produção ou vendas.

A construção civil é um setor que se caracteriza pela utilização da mão-de-obra pouco qualificada, sendo assim de baixa produtividade. A soma desses fatores contribui para o aumento dos custos da produção. Por isso, gerenciar a mão-de-obra e melhorar a produtividade é um fator importante para obter a chamada vantagem competitiva.

Hoje, com a Lei nº 9.601/98 (que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado) é possível as empresas diminuírem em parte os custos relativos a mão-de-obra. Mas, muitos gestores de empresas não tem conhecimento disto e passam despercebidos pois, em alguns setores, principalmente o da construção civil que utiliza muito serviços de caráter temporário, podem utilizar essa lei para diminuir seus custos relativos a mão-de-obra direta, que neste tipo de indústria é muito relevante e no entanto estes gestores continuam de “olhos fechados” para a nova realidade do mercado (preços competitivos ao menor custo possível e produtos de qualidade para satisfazer as necessidades dos clientes).

Entretanto para que as empresas construtoras tenham uma estrutura de custos “enxuta”

é necessário reduzir significativamente os custos com a mão-de-obra e a lei 9.601/98 que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado é uma alternativa.

Dada a importância do tema pretende-se fazer um estudo mais aprofundado da mão-de-obra no processo produtivo, a fim de contribuir para o aperfeiçoamento do processo de controle e tomada de decisão.

1.6 Metodologia

Tendo em vista o início da pesquisa e a forma de sua elaboração é necessário a definição de alguns conceitos que se tornam importantes para o entendimento deste trabalho.

Inicialmente precisa-se entender a importância de construir conhecimento que segundo Köche (1997, p. 23) é “a forma mais usual que o homem utiliza para interpretar a si mesmo, o seu mundo e o universo como um todo, produzindo interpretações significativas.” O conhecimento leva a uma visão da realidade, do que está acontecendo a nossa volta e nos possibilita uma mudança nos fatos em nosso benefício. Por isso deve-se estar em constante renovação, atualização, e analisar criticamente as relações existentes entre os fenômenos através de técnicas construtivas. A pesquisa é o melhor caminho para entendermos a sociedade e a nós mesmos como seres humanos e nasce da necessidade, da curiosidade de conhecer sobre alguma coisa.

Então, pode-se dizer que a pesquisa científica de acordo com Ruiz (1989, p. 48) é a “realização concreta de uma investigação planejada, desenvolvida e redigida de acordo com as normas da metodologia consagrada pela ciência. É o método de abordagem de um problema em estudo que caracteriza o aspecto científico de uma pesquisa.” Sendo que para se realizar uma pesquisa, é necessário ter espírito e mentalidade científica e deve ser feita de acordo com princípios determinados pela metodologia científica. A pesquisa, cuja finalidade é explicar e compreender os fatos, pode ser realizada sob diversas formas, entre elas temos a pesquisa exploratória, descritiva e explicativa. Sendo que de acordo com a metodologia, que segundo Santos e Parra Filho (1998, p. 212), nada mais é do que “o caminho a ser percorrido para atingir-se o objetivo proposto. Em função da proposta de trabalho ou da área de concentração.” Estas pesquisas ainda podem ser de campo, bibliográfica ou um estudo de caso.

A descritiva que tem como objetivo segundo Gil (1991) estabelecer relações

entre as variáveis da pesquisa sendo que algumas pesquisas descritivas vão além do estabelecimento de relações entre variáveis, identificando também a natureza e a procedência das relações.

Já na explicativa Gil (1991) diz que, esta tem como ponto principal encontrar os fatos que causaram o fenômeno. É uma pesquisa complexa pois, explica o porquê das coisas portanto, as chances de cometer erros são maiores.

A pesquisa de campo segundo Lakatos e Marconi (1996) consiste na observação e coleta, de dados estabelecendo técnicas para registro, coleta e análise posterior dos dados. Sendo que a coleta dos dados pode ser feito por meio de entrevistas, questionários ou formulários.

A pesquisa bibliográfica segundo Manzo apud Lakatos e Marconi (1996) não é uma repetição do que já foi dito, mas sim uma nova visão e análise de uma abordagem desenvolvida a partir de materiais já existentes, apresentando novas conclusões,

Este trabalho consiste numa monografia que segundo Carvalho (1989, p.150) “se configura como uma atividade científica, em função dos recursos metodológicos que exige sua elaboração, sendo geralmente solicitado nos últimos anos dos cursos de graduação e pós-graduação.”

Assim, pode-se dizer ainda segundo Carvalho (1989) que a monografia é um estudo de um determinado tema, obedecendo uma rigorosa metodologia, apresentando o resultado das leituras e observações feitas pelo aluno, que investiga com mais profundidade sobre um determinado assunto.

Esta monografia é feita por meio de uma pesquisa exploratória que, segundo Ruiz (1989), é caracterizada quando o problema é pouco conhecido e tem como objetivo a definição do problema, sua classificação e definição não objetivando resolver tal problema, mas sim, somente caracterizá-lo. Esta pesquisa consiste em um estudo de caso que segundo Gil (1995, p. 78) “é um estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetivos, de maneira a permitir conhecimento amplo e detalhado do mesmo, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos considerados. Já Godoy (1995, p. 25) afirma que este estudo “visa ao exame detalhado de um ambiente de um simples sujeito ou de uma situação em particular.” Então pode-se dizer que o estudo de caso é um estudo aprofundado de um determinado tema que é escolhido pelo pesquisador.

1.6.1 Metodologia aplicada

Com o intuito de alcançar o objetivo geral deste trabalho, que consiste em fazer uma avaliação entre os custos relativos a mão-de-obra contratada através do contrato de trabalho por prazo indeterminado e a mão-de-obra contratada através do contrato de trabalho por prazo determinado, várias etapas devem ser executadas.

A primeira etapa constitui-se na coleta e análise do material, a ser utilizado, relativo ao tema da pesquisa. Depois será necessário fazer uma seleção do material que for pertinente ao tema desta pesquisa.

A segunda etapa, consiste em identificar e calcular os custos relativos a mão-de-obra direta, e analisar a viabilidade de contratar parte de sua mão-de-obra pelo regime de contrato de trabalho por prazo determinado. Para isso será feito um estudo de caso na empresa “GC” (nome fictício) onde os dados necessários para levantar o custo da mão-de-obra na empresa são obtidos mediante entrevista informal.

1.6.2 Limitações da pesquisa

Devido a grande variedade de produtos fabricados pelo setor da construção civil, tais como: pontes, edifícios, estradas etc..., este trabalho limita-se somente aos produtos que pertencem ao subsetor de edificações.

Além disso, fica limitado também ao levantamento somente aos encargos que incidem sobre a mão-de-obra direta desconsiderando desta forma os demais itens que compõem a estrutura de custos da empresa em análise.

Limita-se também, por se tratar de um estudo de caso. Segundo Gil (1995, p. 79) “a impossibilidade de generalização dos resultados obtidos com o estudo de caso constitui séria limitação deste tipo de delineamento”. Portanto, os resultados obtidos através deste estudo são aplicáveis somente a empresa objeto do presente estudo.

2. REVISÃO TEÓRICA

A revisão teórica divide-se em três partes. Na primeira, aborda-se o setor da construção civil. Na segunda, faz-se uma caracterização acerca da mão-de-obra na construção civil. Por fim, na terceira, faz-se a identificação dos custos que envolvem a mão-de-obra direta na construção civil.

2.1 Características do setor da construção civil

A construção civil, consiste num setor que se difere dos demais, devido a uma série de fatores, por apresentar características particulares de funcionamento, organização entre outros fatores. Neste item, são apresentadas estas características segundo alguns autores, bem como alguns pontos que determinam a diferenciação deste com os demais setores existentes no mercado.

Segundo a Fundação de Economia e Estatística (1984) a construção civil é formada por um grande conjunto de atividades. São atividades de produção propriamente ditas (construção de casas, pontes etc...), atividades terciárias de prestação de serviços (consultoria, projetos, serviços auxiliares de engenharia) e atividades quase bancárias (incorporações). Mas entre este conjunto de atividades são as de produção que determinam o desempenho da indústria pelo fato de serem estas as maiores responsáveis pela absorção da mão-de-obra do setor, pela geração (quase que total) do produto e por melhor caracterizarem o setor.

Todos os setores, que geram recursos no país, contribuem e afetam a economia. Porém, os produtos gerados pela construção civil, como casas e edifícios, pontes, viadutos, obras de saneamento, demonstram mais diretamente este desenvolvimento econômico.

Segundo Martinez (1996), a construção civil reflete o crescimento das cidades e da economia e também consome grandes investimentos, isto contribui significativamente para o Produto Interno Bruto – PIB. Cabe lembrar ainda que esta contribuição é considerável, pois de acordo com Farah (apud Demori 1998), chega a 5%, mesmo em épocas de crise na indústria. Portanto são sensíveis as variações políticas e econômicas do país.

Outro fator de relevância a ser considerado a respeito do setor da construção civil, é com relação a mão-de-obra. Pois, esta indústria absorve uma parcela significativa dentro do mercado de trabalho, sendo, portanto, uma importante geradora de empregos. Ainda deve-se levar em consideração o fato de ser um setor em que sua atividade-meio, segundo Martinez (1996), “abriga” uma variedade de profissionais como arquitetos, projetistas, desenhistas entre outros.

Devido a sua representatividade na economia nacional, o setor da construção civil, segundo Brondani (2000), destaca-se ainda pelo seu papel social. Mutti (1995) sustenta tal afirmação na qual diz que este papel está relacionado com a segurança e a saúde pública além de constituir no ambiente de moradia para as pessoas, pois, serve como um alicerce para as demais atividades industriais e ao desenvolvimento sócio-econômico do país. Com isso vê-se que a construção civil impulsiona assim outros setores da economia, pois, esta indústria precisa de uma variedade de insumos que, segundo Demori (1998), faz com que se forme no mercado da construção civil um macrocomplexo, ou seja, várias indústrias de diferentes setores interagem entre si. Ainda segundo a autora, estes vários setores, ou seja os fornecedores da construção civil, agrupam-se, em cadeias produtivas sendo compostas por:

- Indústria de extração e beneficiamento de minerais não metálicos (calcário, mármore, amianto, granito, areia, pedra, gesso, argila);
- insumos químicos (canos, aditivos, asfalto, argila);
- cerâmica e cal (azulejos, telhas e tijolos, canos e manilhas, ladrilhos, materiais sanitários, cal);
- insumos metálicos (estrutura, serralheria, esquadrias, perfis, vergalhões, barras); e
- madeira (pranchas, esquadrias, aglomerados, compensados).

Como todos os setores, a construção civil hoje sofre grandes mudanças em seus métodos, processos e técnicas construtivas. Isto acontece basicamente pela estabilização que ocorreu na economia do país, bem como a globalização, que exige cada vez mais uma constante atualização das empresas a fim de que permaneçam no mercado.

Hoje, segundo Martignago e Brandli (1997), os profissionais da área buscam novas estratégias que sejam flexíveis e que se adaptem a esta nova realidade, que devido a um maior nível de exigência dos clientes e a necessidade de se reduzir os custos, a construção civil encontrou na qualidade dos serviços o fator principal para obter a vantagem competitiva, tão importante para se manter presente no mercado. Porém, existem alguns pontos importantes para que esta qualidade se solidifique, segundo Brondani (2000, p. 26) “a busca pela qualidade só terá êxito se os empresários criarem novos mecanismos para preservarem seu pessoal mais qualificado e forem melhor avaliados os métodos utilizados na produção”. Ainda, segundo o autor a construção civil deve preocupar-se também com a melhor formação de sua mão-de-obra, com o objetivo de eliminar o desperdício, a ociosidade e baixa qualidade em geral, e contribuir ainda mais para o sucesso desta indústria que pouco se desenvolveu no decorrer dos tempos mas, que realiza esforços para tal.

Com isto a gestão dos custos e a qualidade das informações gerenciais passam a exercer um importante papel para as empresas de modo que estas possam satisfazer as necessidades de seus clientes, buscar melhorias na qualidade de seus produtos introduzir conceitos e teorias relativas a qualidade de modo a superar os seus concorrentes e manter a sua competitividade que segundo Ferraz et al (1997, p. 03) pode ser definida como a “capacidade da empresa formular e implementar estratégias concorrenciais, que lhe permita ampliar ou conservar, de forma duradoura, uma posição sustentável no mercado.”

Mas, segundo Souza et al. (1995, p. 39) a construção civil “possui características singulares que dificultam a utilização na prática das teorias modernas da qualidade.” Ou seja, no caso da construção civil é necessário que haja uma adaptação destas teorias pelo fato deste setor possuir algumas características peculiares (o que a difere das demais indústrias) e do processo de produção ser complexo no qual interferem vários fatores. Alguns desses fatores (características), segundo Mesenguer (apud Souza et al. 1995), dificultam na prática a introdução de teorias relativas a qualidade, sendo eles:

- A construção civil é um setor de caráter nômade, ou seja seu produto não é fabricado no mesmo lugar;
- cria produtos únicos e não produtos seriados. Seus produtos são fixos num determinado lugar e são “consumidos” no local onde ele é produzido, ou seja, na obra;
- não é possível aplicar a produção em cadeia (produtos passando por operários fixos), mas sim a produção centralizada (operários móveis em torno de um produto fixo);

- é um setor tradicional, com ociosidade às alterações como no método de produção, na produtividade da mão-de-obra, por exemplo;
- utiliza mão-de-obra intensiva e pouco qualificada, pois esta é composta na sua maioria por pessoas oriundas do meio rural e de baixa instrução. Sendo que, o emprego dessas pessoas tem caráter eventual e suas possibilidades de promoção são escassas, o que gera baixa motivação no trabalho. Pode-se destacar ainda segundo a Fundação de Economia e Estatística (1984) que, devido ao fato de cada etapa do processo produtivo agregar diferentes níveis de capital e trabalho torna a instabilidade do emprego inerente ao próprio setor. Hoje o setor de recursos humanos é considerado por diversos autores da área do conhecimento, importante para se obter melhorias significativas em relação a qualidade de seus produtos;
- o produto é único, ou quase único, na vida do usuário. Além disso vale ressaltar que cada obra possui um projeto técnico diferente o que a difere de outras indústrias que produzem em série;
- são empregadas especificações complexas, quase sempre contraditórias e muitas vezes confusas;
- o grau de precisão com que se trabalha na construção civil, dependendo do parâmetro que se contemple, é em geral, menor do que em outros setores. Pode-se citar como exemplo: baixo grau de precisão quanto ao orçamento, prazo, etc.

Além desses aspectos Souza et al. (1995) ressalta que a construção civil dispõe de uma grande quantidade, que ele define como *agentes intervenientes* e produtos parciais ao longo do processo de produção, que agregam diferentes níveis de qualidade que irão atingir a qualidade do produto final. Esse processo é representado pela Figura 01 a seguir:

Figura 01: Ciclo da qualidade no setor da construção civil



- Fonte: Sistema de Gestão e Qualidade para Empresas Construtoras (Souza et al. 1995)

Este ciclo inicia-se com a identificação das necessidades do usuário da obra que será realizada sendo que esta obra, de acordo com Souza et al. (1995, p. 43) “passa pelas várias etapas do processo, sendo agregados em cada uma delas produtos e serviços com diferentes níveis de qualidade, resultando em produto final que deve satisfazer às necessidades do usuário identificadas inicialmente.” Isto quer dizer que a elevação da qualidade na construção civil diz respeito a interação desses componentes e dos produtos parciais que interfere na qualidade do produto final.

Mas, de acordo com o seu produto final do setor da construção civil pode ser, segundo dados do SENAI (1995), dividida em:

- edificações;
- construção Pesada e
- montagem industrial.

De acordo com dados do SENAI (1995) o subsetor de edificações engloba as atividades de: construção de edifícios residenciais, comerciais de serviços, industriais e partes de obras junto a terceiros, e serviços complementares e auxiliares à edificações, e demanda de

uma grande quantidade de mão-de-obra.

O subsetor de construção pesada, ainda segundo dados do SENAI (1995), compreende as atividades de: infra-estrutura viária, urbana e industrial, construção de obras estruturais e de arte, construção de obras de saneamento, construção de barragens hidroelétricas, pontes, túneis, ferroviárias e obras de tecnologia especial com exceção àquelas de alta tecnologia (usinas atômicas, por exemplo). Este subsetor também demanda de uma grande quantidade de mão-de-obra e é caracterizado por empresas de grande porte, onde seu maior cliente é o setor público, ou seja, os governos. Segundo a Revista Veja (2000, p. 35) “mesmo com as privatizações e com pouco caixa 80% das obras executadas pelas cinquenta maiores construtoras do país são encomendadas por entidades públicas.” Martignago (1998, p. 58) ainda diz que “os produtos da construção possuem as seguintes características: imobilidade, complexidade, durabilidade e alto preço.” E como consequência de tais características a referida autora ressalta as limitações da produção em massa, regionalismo e sazonalidade.

Já o subsetor de montagem industrial segundo dados do SENAI (1995) engloba a montagem de: sistemas de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, sistemas de telecomunicações, sistemas de exploração de recursos naturais. Segundo Martignago (1998) ainda englobam obras de: estruturas mecânicas, elétricas, eletromecânicas e hidromecânicas para instalação de indústrias, obras subaquáticas, edifícios industriais, elaboração de estudos e projetos e estruturas metálicas. Este subsetor é caracterizado, segundo Bertelli (1995) por um contingente de mão-de-obra mais especializada devido ao seu processo produtivo, pois exige uma precisão técnica do trabalhador. É constituído por empresas de médio e pequeno porte e emprega uma quantidade menor de mão-de-obra, o que difere este subsetor dos demais acima citados.

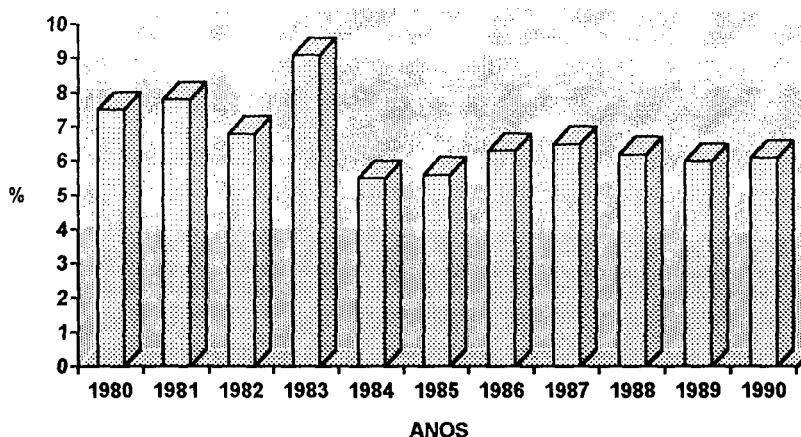
Neste trabalho enfatiza-se o subsetor de edificações por este ser o subsetor em que se enquadra a empresa em estudo.

2.2 O subsetor de edificações

Segundo Demori (1998) o mercado do subsetor de edificações é constituído

predominantemente por empresas de pequeno e médio porte, as barreiras de entrada e saída de empresas neste subsetor são praticamente nulas e é o maior empregador de mão-de-obra da indústria da construção civil. Esta mão-de-obra, segundo Martignago (1998), é na sua maioria sem nenhum tipo de qualificação e possui expressiva participação na PEA (População Economicamente Ativa e ocupada., conforme apresentado no Gráfico 01.

Gráfico 01: Participação relativa do setor da construção civil na população economicamente ativa - PEA (em %)



• Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (apud Martignago 1998, p. 58)

O mercado do subsetor de edificações é movido segundo a Fundação de Economia e Estatística (1984) pelo setor privado de construção habitacional, ainda que em certos casos o Estado atue como organizador de parte desta demanda de forma indireta através do Sistema Financeiro de Habitação e outros órgãos, embora o setor público não seja demandante neste setor. Ou seja, o crescimento deste setor depende da distribuição de renda e do crescimento econômico do país. Segundo Martignago (1998) no setor de edificações encontra-se um déficit habitacional crescente ao longo dos anos, juntamente com a queda real dos salários e a forte concentração de renda. Diante deste fato as construtoras encontraram uma demanda potencial alta, mas uma demanda efetivamente baixa. Além disso, segundo Demori (1998), os produtos “fabricados” pela construção civil possuem um alto custo de produção e devido a este motivo as empresas buscam financiamento para custear suas obras. Outros fatores que influenciam as atividades no subsetor de edificações segundo Bets e Ofori

(apud Martignago 1998) é o aumento das regulações e principalmente o gosto e o poder de compra dos clientes. Atualmente o subsetor de edificações passa por transformações tanto de ordem tecnológica como também no processo produtivo. De acordo com Brondani (2000, p. 28) os fatores que hoje alteram o processo de produção que antes era executado por métodos tradicionais, são:

- Aceleração do crescimento urbano do país, onde exige-se uma maior demanda de moradias;
- a oferta cada vez maior de materiais e componentes padronizados e eficientes, o que provoca a aceleração da obra;
- a necessidade de um aumento da produtividade com a desvinculação da mão-de-obra barata;
- o exemplo dos processos industriais eficientes que estimulam o esforço da racionalização.

Já as mudanças no âmbito tecnológico e organizacional, segundo Demori (1998, p. 13), são:

- Diminuição do número de financiamento com fundos do FGTS, o que levou as empresas do subsetor buscarem novas formas de financiamento. Hoje uma das formas mais utilizadas é o financiamento próprio ou o financiamento através de instituições financeiras;
- mudança no processo de distribuição das verbas para financiamento do SFH, que passou em sua maioria a ser realizada através de carta de crédito entregue ao usuário para compra de imóvel, dando-lhe maior liberdade de barganha;
- código de Defesa do Consumidor, que promoveu maior conscientização acerca dos direitos do consumidor pelo cidadão brasileiro, que passou, por sua vez, a reclamar maior satisfação no atendimento de suas necessidades;
- desníveis entre qualidade-preço apresentados por diferentes empresas;
- aumento do poder aquisitivo de uma parcela da população promovida pela estabilidade econômica;
- maior acesso das empresas do subsetor ao conhecimento de processos construtivos, formas de gestão, materiais, equipamentos e tecnologias utilizadas em outros países.

Segundo dados do SENAI (1995) as empresas introduzem mudanças que visam a melhoria da qualidade do produto e redução dos seus custos. Outra política adotada é a de redução de desperdícios principalmente com o retrabalho e também a redução das perdas. Isto para se adaptarem a um mercado cada vez mais exigente e competitivo além de satisfazer as necessidades dos clientes.

2.3 A mão-de-obra direta na construção civil

Neste item far-se-á uma abordagem acerca da mão-de-obra direta no setor da construção civil, mais especificamente do subsetor de edificações, por se tratar do subsetor que se enquadra a empresa em estudo.

2.3.1 A evolução da mão-de-obra na construção civil

Antes de enfatizar as características atuais da mão-de-obra do subsetor edificações, vale ressaltar a evolução do perfil da mão-de-obra não só da construção civil como um todo mas, sim dando ênfase ao subsetor de edificações. Segundo Mutti (1995) tal evolução do subsetor, em especial a desqualificação da mão-de-obra, acompanhou o desenvolvimento da construção civil no Brasil, e consiste em cinco períodos apresentados na Tabela 01.

Tabela 01 - Evolução do perfil da mão-de-obra no subsetor edificações

Período	Características
Primeiro Período (1500-1850)	A origem da mão-de-obra da construção civil no Brasil, no início do século, era oriunda da Europa e da África. Correspondente ao processo de colonização, trabalhadores livres (predominantemente portugueses) eram empregados juntamente com escravos, onde houve também a participação de índios, religiosos e militares na construção das primeiras obras. Segundo Ferreira (1976) este período foi marcado pelo primitivismo, cujas raízes encontravam-se nas condições sociais e econômicas que assolavam o país que na época era essencialmente rural e agrícola, isolado do mundo devido a sua condição de colônia.
Segundo Período (1850-1930)	Este período é marcado pela construção de usinas e ferrovias, predominantemente por indústrias estrangeiras, e o surgimento da indústria da construção nacional, que atuava no subsetor edificações. Surge um operariado da construção, com grande participação de imigrantes, que se tornaram uma elite entre o operariado da época, com maior padrão cultural, melhores condições de trabalho e salários, bem como maior força associativa. Muitos apresentavam inclusive habilidades artísticas, marcadas nas edificações da época. Ferreira (1976) ainda ressalta que este período foi marcado pela expansão cafeeira, decadência da escravidão e início do processo de industrialização e o aumento nas taxas de urbanização
Terceiro Período (1930-1955)	Caracterizado por urbanização e obras de base, principalmente rodovias, marca o fortalecimento da construção pesada e o surgimento da montagem industrial, surge nesta época uma certa qualificação dos trabalhadores nesses setores. Já na construção de edifícios, observa-se um processo de desqualificação da mão-de-obra: a formação da mão-de-obra, nos moldes que ocorria no período anterior, não acompanha o crescimento quantitativo do setor.
Quarto Período (1955-1970)	Marcado pelo Plano de Metas, e pela criação do BNH, na década de 60, ocorre a consolidação do setor. A construção se torna o grande absorvedora da mão-de-obra recém chegada do meio rural.
Quinto Período (a partir de 1970)	Caracterizado pela diversificação e maturidade tecnológica do setor, configurando-se as características atuais do perfil da mão-de-obra.

• Adaptada conforme Mutti (1995)

2.3.2 A mão-de-obra na construção civil hoje

Depois de apresentar a evolução da mão-de-obra na construção civil no Brasil, cabe enfatizar aqui as características atuais da mão-de-obra não só do setor da construção civil, mas também do subsetor de edificações.

A construção civil é caracterizada por absorver parcelas expressivas de mão-de-obra. Esta mão-de-obra, segundo dados do SENAI (1995) ainda possui alguns pontos característicos que merecem um certo destaque que é exposto a seguir.

2.3.2.1 Baixa qualificação

Segundo Contador (1998) a baixa qualificação da mão-de-obra no subsetor de edificações é resultante da ausência de treinamento. O estímulo ao treinamento, ainda segundo o autor, resulta numa elevação do nível profissional e salarial o que conseqüentemente reduz também os custos da mão-de-obra junto com os de produção.

2.3.2.2 Origem no meio rural

O maior contingente de mão-de-obra do subsetor de edificações é do meio rural. Segundo Neves (1996) 40% dos operários do subsetor de edificações são oriundos do meio rural. Sendo que, desses 30% estão na construção civil por ser a única opção de trabalho.

2.3.2.3 Constituída quase que na sua totalidade pelo sexo masculino

É praticamente nula a presença de mulheres que atuam no subsetor de edificações. Segundo dados do SENAI (1995) a mão-de-obra na construção civil é constituída por 94,15% de homens e apenas 5,85% por mulheres.

2.3.2.4 Baixo nível de escolaridade e de qualificação profissional

Segundo dados do SENAI (1995) a maioria dos operários não possuem o ensino fundamental completo. Neves (1996) também afirma isso ao dizer que, apesar da maioria não possuir o ensino fundamental completo o percentual de analfabetos é relativamente

pequeno, cerca de 1%.

De acordo com Mutti (1995), o que caracteriza a desqualificação da mão-de-obra é o fato de que os operários que ingressam na construção civil vêm nessa indústria, talvez a única alternativa de emprego justamente por não possuir uma qualificação profissional. Além deste fator pode-se destacar ainda como características da desqualificação: a ausência de treinamento, baixos salários e a falta de segurança no ambiente de trabalho (a obra) que, segundo Martignago e Brandli (1997) constitui numa barreira à melhoria da qualidade do produto.

2.3.2.5 Alto índice de rotatividade

Esta rotatividade é ocasionada por uma série de fatores. Mutti (1995) ressalta como uma das causas da alta rotatividade no subsetor de edificações o fato dos produtos gerados pelo subsetor de edificações serem fabricados a curto prazo, além da repetitividade dos trabalhos. Segundo Mutti (apud Chiavenato 1995, p. 23) a rotatividade do pessoal “não é uma causa, mas o efeito, a consequência de certos fenômenos localizados interna ou externamente à organização que condicionam a atitude e o comportamento do pessoal. É, portanto, uma variável dependente (em maior ou menor grau) daqueles fenômenos internos e/ou externos à organização.”

2.3.2.6 Idade média entre 30 e 35 anos

De acordo com dados do SENAI (1995) a idade média do contingente de mão-de-obra masculina na construção civil varia entre 30 e 35 anos. Já entre as mulheres (apesar de existirem poucas atuando neste setor) essa idade média varia entre 20 e 29 anos aproximadamente.

2.3.2.7 Baixa produtividade

Segundo Bishop (apud Machado 1997, p. 8) a produtividade é “o uso ótimo de recursos para obter um fim aceitável” ou seja, produzir mais em menos tempo. Também não se deve levar em consideração apenas o produto e o que foi gasto para produzi-lo no processo de produção. A produtividade não só no subsetor de edificações mas, também, na construção

civil em geral é afetada por uma série de fatores, que segundo Machado (1997) são: motivação da mão-de-obra (empregados desmotivados tornam-se improdutivos o que onera o custo da obra), práticas de pagamento (isto envolve também baixos salários o que também incentiva a baixa produtividade), características dos projetos, rotatividade, entre outros fatores. Nonnenmacher (1982), ainda destaca que a mão-de-obra ociosa é adicionada a produtiva, o que aumenta de forma considerável o custo desta. Uma das formas de aumentar a produtividade, segundo Machado (1997), é a adoção de salários justos, treinamento e trabalho em equipe.

2.3.2.8 Alto índice de subcontratação e terceirização

A subcontratação e a terceirização são estratégias que vem sendo bastante utilizadas nos últimos anos no setor da construção civil. Por esse motivo vale ressaltar algumas diferenças entre estas estratégias que são abordadas de forma diferenciada na construção civil. Pagnani (1989) define a subcontratação como uma relação jurídico-econômica entre dois agentes o contratante e o subcontratado, e que introduz dois critérios característicos: o de substituição e o de subordinação. O critério de substituição significa que a empresa subcontratada realiza o serviço solicitado, ao invés da empresa contratante realizá-lo e assume todos os riscos técnicos e financeiros do serviço. O critério de subordinação diz que a empresa subcontratada deve seguir, as determinações exigidas pelo contratante. Para Brandli (1998) os termos subcontratação e terceirização estão em evidência no meio empresarial, acadêmico, jurídico e sindical. A subcontratação e a terceirização caminham para uma mesma direção quando ambas dizem respeito ao processo através do qual as empresas passam para outras empresas, atividades que antes eram desenvolvidas por elas, e tem como um dos pontos negativos o fato de a empresa que adota este tipo de estratégia dificilmente consegue treinar a mão-de-obra. Mas alguns autores da literatura ressaltam que existe uma diferença entre subcontratação e terceirização. A terceirização constitui-se segundo Queiroz (1992, p. 25) em “uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas concentrarem-se no seu negócio, ou seja, no objetivo final.” Isto possibilita segundo o autor uma melhoria na qualidade da atividade fim da empresa. Ao passo que a subcontratação segundo Brandli (1998) é o repasse a terceiros de atividades fins da empresa. Segundo Eccles (apud Brandli 1998) no que diz respeito a

indústria da construção civil, o uso do termo subcontratação é o mais adequado, pois o emprego do termo terceirização é um tanto ambíguo neste setor, já que se torna difícil identificar a atividade-meio de uma empresa de construção. Contudo a subcontratação provoca efeitos sobre alguns aspectos que se torna necessário abordar, de acordo com Brandli (1998) são eles: custos e controle. Com relação a custos a subcontratação oferece as empresas contratantes uma redução nos custos fixos, mas aumenta os de transição. A subcontratação reduz os custos fixos da empresa contratante, porque com o emprego da subcontratação a empresa contratante elimina os custos referentes a manutenção de equipamentos e principalmente os de mão-de-obra empregada na obra. Vale ainda ressaltar que a subcontratação elimina ainda os custos referentes a compra de máquinas e equipamentos pois, estes podem elevar a estrutura de custos da empresa. Com o uso de subcontratantes esta parcela de custos é eliminada pois, a empresa subcontratante passa a responder por tais máquinas e equipamentos. Com relação ao controle com a utilização da subcontratação a gerência do canteiro é afetada negativamente devido a dificuldade que se encontra em implantar programas de qualidade e gestão devido a grande variedade de operários que compõem o canteiro de obras. A subcontratação dificulta o controle da qualidade do trabalho, mas por outro lado a ela facilita o controle dos custos, com relação a encargos, contratação e dispensa de operários e reduz as responsabilidades de supervisão já que estes são de responsabilidade dos subcontratantes.

2.3.2.9 Desperdício

De acordo com Mutti (1995) o desperdício está presente na construção civil pelo fato de existirem problemas de planejamento, e treinamento. O que afeta a produtividade e qualidade dos produtos gerados são as paradas e os retrabalhos o que gera perda de tempo e principalmente de dinheiro.

Após ressaltar as características da mão-de-obra no subsetor de edificações, cabe agora enfatizar o que compõe o custo desta mão-de-obra, segundo a contabilidade.

2.4 A mão-de-obra direta

Como já foi visto anteriormente a estrutura de custos das empresas muitas

vezes é onerada com o alto custo da mão-de-obra, sendo na maioria das vezes o componente de maior relevância em relação aos demais itens de custos. Neste item são apresentados conceitos, características e a estrutura da mão-de-obra direta.

Segundo Martins (1998, p. 143) mão-de-obra direta é “aquela relativa ao pessoal que trabalha diretamente sobre o produto em elaboração, desde que seja possível a mensuração do tempo despendido e a identificação de quem executou o trabalho, sem necessidade de qualquer apropriação indireta ou rateio.” Ou seja, se houver qualquer tipo de apropriação da mão-de-obra direta por meio de rateio ou critérios similares, esta deixa de ter a característica de direta.

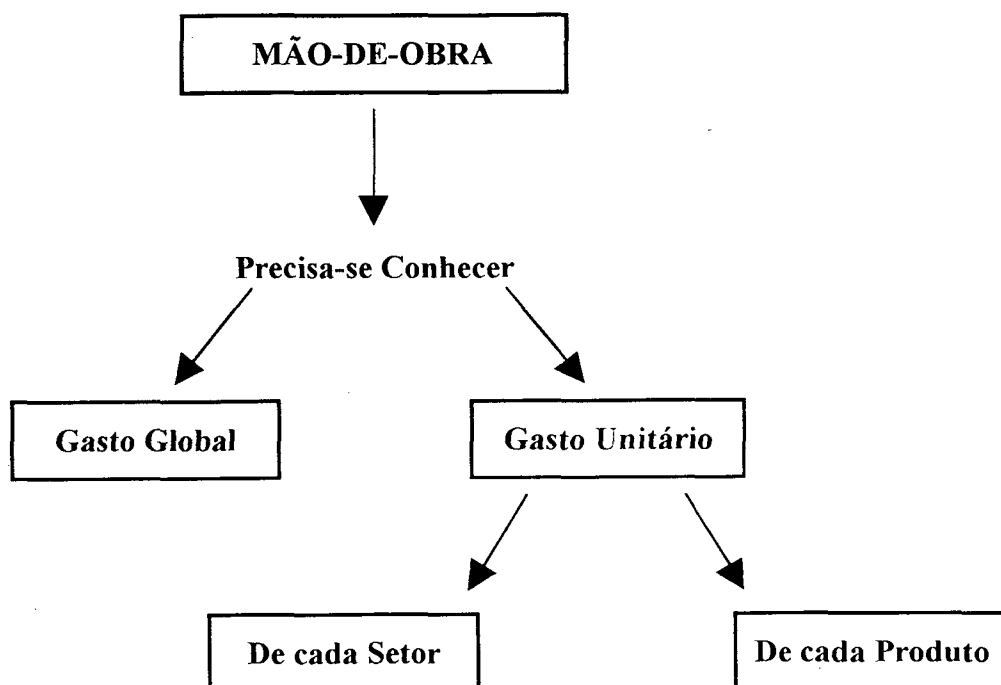
Bernardi (1996) destaca que a mão-de-obra é ativo essencial pois, é a responsável pelo desempenho da empresa (inicia, desenvolve e conclui o processo produtivo). Esse desempenho, ainda segundo o autor, aliado a produtividade contribui para a qualidade dos produtos, custos e preços competitivos, além de oferecer rentabilidade nos negócios.

De acordo com Sá e Padroni (1984) a mão-de-obra deve ser controlada a fim de que as empresas tenham informações precisas a respeito de seu custo de produção e façam o pagamento desta dentro das bases normais de modo a evitar distorções que podem gerar prejuízos a empresa. Além desses motivos, existem em geral outros aspectos que levam a empresa a ter um controle sobre a mão-de-obra, que de acordo com Sá e Padroni (1984, p. 20) são:

- Saber o quanto gasta de mão-de-obra para produzir;
- medir o que produz em razão do que gasta de mão-de-obra;
- conhecer o quanto gasta de mão-de-obra em cada processo, conjunto ou obra;
- tomar a mão-de-obra como base para ratear ou dividir custos indiretos (quando tal fator é deveras determinante);
- conhecer a mão-de-obra indireta a fim de observar qual a carga da mesma que incide em cada cento de produção; e
- tomar a mão-de-obra como elemento de estudo para aumentar a produtividade, a rentabilidade e economicidade da empresa.

Mas para obter estas informações é necessário conhecer os gastos de forma global, setorial e por produto, conforme Figura 02.

Figura 02 - O que se precisa conhecer sobre a mão-de-obra



- Adaptada conforme Sá e Padroni (1984, p. 21)

Mas, não é tão simples apurar o custo da mão-de-obra. Para se apurar e controlar o custo da mão-de-obra, devem ser consideradas muitas variáveis.

As variáveis básicas, segundo Walter (1983, p. 11), para apuração e controle da mão-de-obra são:

- Salários - remuneração média de salário mensal de cada unidade;
- dimensionamento e classificação da mão-de-obra;
- jornada de trabalho para o ano civil;
- potencial de homens/hora da força de trabalho diretamente ligada à produção propriamente dita. Devem ser considerados também os movimentos lentos do operário nas tarefas de produção;
- encargos trabalhistas e previdenciários (FGTS, INSS) incidentes sobre a folha de pagamento, inclusive os incidentes sobre 13º salário, férias, etc. Segundo Boletim IOB - Temática Contábil e Balanços nº 28 (1993) os custos destes encargos não podem ser generalizados, eles podem variar conforme a região geográfica, o setor de atividade, a empresa em análise, o departamento da empresa e cada empregado individualmente;
- férias mais o adicional de 1/3;
- feriados (descanso remunerado) - horas improdutivas porém remuneradas. Além dos feriados, adiciona-se ao custo da mão-de-obra as ausências temporárias, entre as quais tem-se: casamento, alistamento militar, falecimento de parentes, etc...

- encargos adicionais como: adicional de insalubridade, periculosidade, adicional noturno, por tempo de serviço etc...

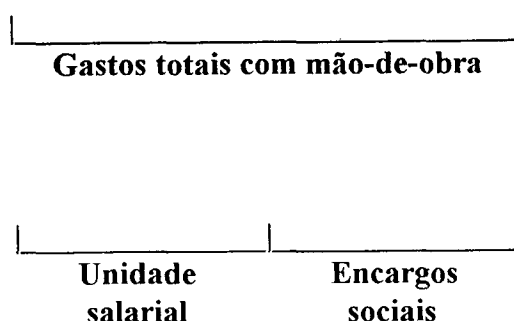
Conclui-se, portanto, que a mão-de-obra expressa o “esforço humano” aplicado a produção de um produto, que neste caso é a obra. Na construção civil é de extrema necessidade que se tenha um controle desta mão-de-obra, que de acordo com o que foi apresentado não é tão simples apurar o custo desta. É necessário que a mão-de-obra seja anotada, classificada (em direta ou indireta), pois, a partir daí é que se pode obter um certo controle e organização. O grau de dificuldade para controlar esta mão-de-obra se agrava a medida que aumenta o porte da indústria. Essa falta de controle aliado a fatores como baixa produtividade geram custos adicionais que oneram o custo global da mão-de-obra e geralmente são visíveis, segundo Bernardi (1996) somente a médio e longo prazo, o que põe em risco a sobrevivência da empresa no mercado.

2.5 Encargos incidentes sobre a mão-de-obra

O objetivo deste item consiste em identificar e discurrir a respeito dos encargos sociais que incidem sobre a mão-de-obra. Encargos estes que oneram o custo de produção.

Segundo o Boletim IOB (1993, p. 242) encargos sociais são “todos os gastos com mão-de-obra exceto a unidade salarial considerada. São portanto, os custos excedentes à unidade salarial.” Como pode ser observado na Figura 03.

Figura 03 - O peso dos encargos sociais sobre o custo da mão-de-obra



- Fonte: Boletim IOB - Temática Contábil e Balanços nº 08 (1993, p. 242)

Vale ressaltar ainda, segundo o Boletim IOB, que, o peso e o valor desses encargos sociais dependem da unidade salarial, ou seja, quanto menor for o valor da unidade salarial, maior será o peso e o valor dos encargos sociais. No capítulo 03 deste trabalho apresenta-se o valor desses encargos sociais e a sua representação no custo da mão-de-obra direta.

2.5.1 Classificação

A forma de classificação dos encargos sociais varia de autor para autor, cada qual com sua forma de apresentação. Neste trabalho, adota-se a classificação apresentada pelo Sinduscon (199-), que divide os encargos sociais em três grupos.

- **Grupo I** - compõem este grupo os encargos básicos tributários como INSS, Salário Educação, INCRA e SAT. Totalizam de 23,70% até 25,70% (dependem da alíquota do SAT que determina o grau de risco da atividade que exercem) sobre a folha de pagamento e são recolhidos aos cofres públicos.
- **Grupo II** - composto pelos demais encargos sociais básicos. Incluem-se nesse grupo o FGTS, Sesi ou Sesc, Senai ou Senac e Sebrae. Estes encargos totalizam 11,10% sobre a folha de pagamento, mas não tem como destino os cofres públicos.
- **Grupo III** - este grupo compreende os encargos adicionais como: repouso semanal remunerado, férias mais o adicional de 1/3, feriados, auxílio doença e acidente de trabalho, 13º salário, licença paternidade e faltas justificadas. A totalização destes encargos variam em torno de 50%, dependendo da empresa em análise.

O capítulo 3 apresenta de forma detalhada a totalização desses encargos sociais, através de um estudo de caso sobre o custo da mão-de-obra em uma empresa do setor da construção civil.

2.5.2 Encargos (Contribuições) sociais do empregador através do contrato de trabalho por prazo indeterminado

Na forma da Lei nº 8.212/91 (art. 22) a contribuição do empregador (para empresas em geral), que tem como destino o INSS, corresponde a:

- 20%, quando se destinarem a empregados, empresários e autônomos;

- 1%, 2% ou 3%, para custear o SAT. Este percentual varia de acordo com o grau de risco da atividade da empresa. Na empresa em estudo este percentual é de 3%.

Já as demais contribuições que não se destinam ao INSS e sim o cofre de terceiros, segundo Frederico Neto (1994) correspondem a:

- 0,6% para o SEBRAE;
- 1% para o SENAI ou SENAC. Se a empresa for comercial contribui para o SENAC, caso contrário, se for indústria contribui para o SENAI;
- 0,2% para o INCRA;
- 2,5% para o Salário Educação;
- 1,5% para o SESC ou Sesi. Se a empresa for comercial contribui para o SESC, caso contrário, se for indústria contribui para o Sesi.
- FGTS - O FGTS foi instituído pela Lei nº 5.107/66 e sofreu algumas alterações através da Lei nº 8.036/90. Foi criado, segundo Frederico Neto (1994, p. 79) “com a finalidade de ser uma alternativa para o direito de indenização e estabilidade do empregado.” Ou seja, o FGTS é uma garantia pelo tempo de serviço em que o empregado esteve a disposição da empresa. De acordo com o Decreto nº 99.684/90 (art. 27) cabe ao empregador, recolher em conta bancária vinculada na CEF, 8% sobre a remuneração mensal auferida pelo empregado. Ainda faz-se necessário uma menção acerca da rescisão do contrato de trabalho. De acordo com o Decreto nº 99.684/90 (art. 27, § 1º) no caso de despedida sem justa causa, cabe ao empregador pagar uma multa de 40% sobre o saldo da conta vinculada do empregado, obtida mediante um extrato fornecido pela CEF.

2.5.3 Encargos (Contribuições) sociais do empregador através do contrato de trabalho por prazo determinado

O contrato de trabalho por prazo determinado foi instituído pela Lei nº 9.601/98 e regulamentado pelo Decreto nº 2.490/98.

Este tipo de contrato difere em alguns pontos do contrato de trabalho por prazo indeterminado principalmente no que diz respeito aos encargos sociais, portanto, merecem um certo destaque.

De acordo com a Lei nº 9.601/98 (art. 2º) e com o Decreto nº 2.490/98 neste tipo de contrato, parte dos encargos sociais sofrem uma redução de suas alíquotas por um

período de 18 meses depois elas voltam ao seu percentual normal. Estas reduções correspondem a:

- 50% das alíquotas vigentes em 01/01/96 das contribuições referentes ao Sesi/Sesc, Senai/Senac, Sebrae, Incra, bem como o Salário Educação e o SAT. Assim tem-se:
 - ⇒ 0,75% para o Sesi ou Sesc;
 - ⇒ 0,50% para o Senai ou Senac;
 - ⇒ 0,10% para o Incra;
 - ⇒ 0,30 para o Sebrae;
 - ⇒ 1,25% para o Salário Educação;
 - ⇒ 1,50% para o SAT.
- 2% a alíquota para o FGTS.

No contrato de trabalho por prazo determinado os únicos encargos que não sofrem redução de alíquota são o INSS (20%) e a multa rescisória do fundo de garantia (40%).

Portanto, pode-se dizer que os encargos sociais, ora apresentados, oneram de forma significativa o custo da mão-de-obra tanto no contrato de trabalho por prazo indeterminado quanto determinado. Desse modo, torna-se necessário a adoção de medidas que reduza o custo desta mão-de-obra de forma que se possa ter um maior controle para que os gestores possam ter um conhecimento preciso sobre este custo a fim de tomar decisões mais precisas de modo a evitar distorções. O contrato de trabalho por prazo determinado reduz, pelo menos teoricamente, o custo da mão-de-obra.

Contudo, no capítulo 03 deste trabalho evidencia-se o custo da mão-de-obra através dos dois tipos de contrato de trabalho aqui mencionados (por prazo determinado e por prazo indeterminado).

3. ESTUDO DE CASO

Neste capítulo é apresentado o custo da mão-de-obra direta contratada através do contrato de trabalho por prazo indeterminado e o custo da mão-de-obra direta contratada através do contrato de trabalho por prazo determinado. Para tal, realizou-se um estudo de caso em uma empresa de setor de edificações da Grande Florianópolis.

Vale ainda ressaltar que, o presente estudo de caso, no que diz respeito a direitos dos trabalhadores, índices adotados foi baseado na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), na CF (Constituição Federal), na Lei nº 9.601/98 e no Decreto nº 2.490/98.

3.1 Apresentação da empresa

O estudo de caso foi realizado em uma empresa que atua no ramo da construção civil no subsetor de edificações, localizada em São José na Grande Florianópolis. A empresa, objeto do presente estudo, é tratada como “GC” Construções e Incorporações Ltda. Em virtude dos proprietários não permitirem que se revele seu nome.

Esta empresa faz parte de um grupo, do qual pertencem mais duas empresas a “TS”, (nome fictício) fundada em 1998 e atua na área de projetos e a “TA” (nome fictício) fundada em 1997 e atua na área de fabricação e montagem de armação de aço para estrutura de concreto. A “GC” iniciou suas atividades em 1994 a partir da iniciativa de seus três proprietários e tem como atividade principal a construção de obras residenciais e comerciais. De acordo com o porte da obra, contrata ela mesma a mão-de-obra ou subcontrata.

A administração da empresa está sob a responsabilidade de dois de seus sócios sendo que o terceiro sócio é apenas sócio quotista. Sua contabilidade é terceirizada e fica a cargo de um escritório de contabilidade, situado nas proximidades da mesma.

Para administrar suas atividades (obras), a “GC” conta com um escritório central, onde também se concentra a administração e desenvolvimento das atividades da “TS”. Atualmente a “GC” está executando apenas uma obra localizada em Capoeiras. Para isto, conta com seis funcionários (um mestre de obras, um cozinheiro, um vigia, um pedreiro e dois serventes) que a empresa considera como “fixos”, ou seja mesmo sem obras para executar a “GC” mantém tais funcionários na empresa. Além destes, ela ainda conta com mais seis que são contratados de acordo com o andamento da obra (etapa reboco, acabamento etc..) sendo que quando acabam de executar seus serviços estes são desligados do quadro de funcionários da empresa. Todos os funcionários são contratados através do contrato de trabalho por prazo indeterminado

3.2 Levantamento dos dados

Para que o estudo de caso se tornasse possível foi necessário a obtenção de alguns dados a respeito da “GC”.

As informações necessárias sobre a empresa em estudo (data de fundação, localização etc...) foram levantados através de uma entrevista informal realizada com um dos sócios-gerentes da empresa. Já as informações referentes ao departamento pessoal foram coletadas no escritório de contabilidade que presta serviços para a “GC”.

3.3 Composição do custo homem/hora (contrato indeterminado)

Aqui são explanados os custos referentes a mão-de-obra direta contratada através do contrato de trabalho por prazo indeterminado, cujos percentuais dos encargos sociais incidem na sua totalidade sobre os salários dos empregados. O contrato de trabalho por prazo indeterminado é regido pelo Decreto-Lei nº 5.452/43 que aprovou a CLT.

3.3.1 Parâmetros básicos (segundo a Constituição atual)

- a) Horas de trabalho por semana: 44 hs
- b) Semanas por mês = $(365/12)/7$: 4,3452 semanas

- c) Horas de trabalho por dia: $44/6 = 7,3333$ hs
- d) Horas por semana incluindo repouso: $7,333 \times 7 = 51,3333$ hs
- e) Horas por mês: $51,3333 \times 4,3452 = 223,0556$ hs
- f) Total de horas por ano: $365 \times 7,3333 = 2.676,6667$ hs

3.3.1.1 Horas não trabalhadas

- a) **Repouso Semanal Remunerado** - Segundo a CF (art. 7º, XV) todo o empregado tem direito ao repouso semanal remunerado, de preferência aos domingos e também nos feriados (nacionais e locais)

$$\frac{(365 - 30)}{7} \times 7,3333 = 350,9508 \text{hs}$$

- Os trinta dias representados no cálculo acima (365-30) referem-se ao período de férias.

- b) **Feriados** (considerou-se 14 no ano e que 2 podem cair no Domingo ou coincidir com as férias)

$$(14 - 2) \times 7,3333 = 88 \text{hs}$$

- c) **Férias** - De acordo com a CLT (art. 129) todo o empregado tem direito a um período de férias por ano. Segundo o art. 143 é facultado ao empregado converter 1/3 deste período de férias em abono pecuniário, no valor da remuneração correspondente a esse período (na empresa em estudo nenhum de seus funcionários optou por converter 1/3 das férias em abono pecuniário).

$$30 \times 7,3333 = 220 \text{hs}$$

- d) **Auxílio Enfermidade** – Consiste nas faltas justificadas através de atestado médico entre outros, portanto não são descontadas. Média de 0,8286 faltas por empregado ao ano (base 1999/2000)

$$0,8286 \times 7,3333 = 6,0762hs$$

e) Faltas Legais – De acordo com a CLT (art. 131), considera as seguintes faltas por motivos legais:

- Por morte do cônjuge/ascendente 2 dias consecutivos
- Casamento 3 dias consecutivos
- Doação de sangue 1 dia
- Alistamento eleitoral 2 dias consecutivos ou não
- Cumprimento das exigências do serviço militar tempo necessário para cumprir tais exigências

Considerou-se 0,2 faltas por ano para cada empregado.

$$0,2 \times 7,3333 = 1,4667hs$$

f) Licença Maternidade – De acordo com a Constituição Federal (art. 7º, XVIII), a gestante tem direito a cento e vinte dias de licença sem prejuízo de salário e emprego.

OBS.: Esta variável foi desconsiderada no presente trabalho, pelo fato de que na empresa em estudo, não há empregados do sexo feminino vinculadas à execução de obras de edificações.

g) Licença Paternidade – Segundo as Disposições Transitórias da Constituição Federal (art. 10, §1º) o prazo é de cinco dias até que seja disciplinado o art. 7º, XIX da Constituição Federal.

- Crescimento populacional (segundo dados do IBGE – 1999) = 2,3% a.a.
- Idade de procriação (segundo dados do IBGE – 1999) = 18 a 56 anos (aproximadamente 50% da população)
- No caso, 100% da PEA (População Economicamente Ativa), está em idade de procriação.

$$7,3333 \times 5 \times \frac{0,023}{0,50} = 1,6867hs$$

f) Auxílio Doença e Acidente de Trabalho – Conforme a Lei nº 8.213/91 (art. 59 e 60, §3º) este auxílio é devido ao empregado (segurado) que ficar incapacitado para o trabalho por mais de 15 dias consecutivos. Sendo que, cabe a empresa pagar ao empregado (segurado) o seu salário integral durante os quinze primeiros dias consecutivos de afastamento.

OBS.: Na empresa em estudo o índice de ocorrência de auxílio doença nos últimos anos é zero, por este motivo esta variável é desconsiderada.

g) Aviso Prévio Trabalhado – Para se chegar ao coeficiente de incidência deste item, foi observado na empresa em estudo que cerca de 44,4444% dos casos o empregado recebe o aviso prévio trabalhado, e o restante, cerca de 55,5556%, recebem-no indenizado. Deve-se considerar ainda de que 69,23058% dos empregados recebem aviso prévio, os outros 30,7692% pedem demissão, e o período médio de permanência no emprego é de 12,4783 meses. Por fim a CLT (art. 487, II e art. 488, Par. Único) garante o mínimo de 30 dias de aviso prévio e é facultado faltas de até 07 dias corridos dentro desse período. Assim tem-se:

$$\frac{7 \times 0,4444 \times 0,6923 \times 7,3333}{12,4783 / 12} = 15,1877 \text{hs}$$

TOTAL DE HORAS NÃO TRABALHADAS = 683,3681 hs

3.3.1.2 Horas efetivamente trabalhadas

HET/ANO = (Horas Totais/Ano) – (Horas não Trabalhadas/Ano)

HET/ANO = 2.676,6667 – 683,3681 = 1.993,2986 hs

3.4 Custos diretos da mão-de-obra (contrato indeterminado)

Aqui são arrolados, em quatro grupos, os encargos sociais que incidem sobre a mão-de-obra direta. As porcentagens são calculadas para evidenciar de forma correta as

incidências e reincidências dos encargos sociais.

3.4.1 Encargos sociais incidentes sobre a mão-de-obra (hora normal)

3.4.1.1 GRUPO A – Encargos sociais básicos

Correspondem aos encargos que, por lei incidem sobre a folha de pagamento e, por isso recaem sobre os salários dos empregados.

A.1	INSS Empresa.....	20,00%
A.2	FGTS.....	8,00%
A.3	SESI.....	1,50%
A.4	SENAI.....	1,00%
A.5	INCRA.....	0,20%
A.6	SEBRAE.....	0,60%
A.7	Salário Educação.....	2,50%
A.8	Seguro Acidente do Trabalho.....	3,00%
TOTAL DO GRUPO A.....		36,80%

3.4.1.2 GRUPO B – Encargos trabalhistas inclusos na folha de pagamento que sofrem incidência do Grupo A

Aqui são considerados os recebimentos de salários de dias em que não há serviços mas, mesmo assim sofrem incidência dos encargos arrolados no Grupo A, e que são pagos ao empregado.

B.1 Repouso Semanal Remunerado:

$$\frac{350,9508 \times 100\%}{1.993,2986} = 0,176065 = 17,6065\%$$

B.2 Feriados:

$$\frac{88,0000 \times 100\%}{1.993,2986} = 0,44148 = 4,4148\%$$

B.3 Férias – Considerou-se além dos trinta dias, mais a remuneração adicional de 1/3 (um terço), de acordo com Constituição Federal (art. 7º, XVII)

- Férias de trinta dias: $(30 \times 7,3333) = 220,00hs$

$$\frac{220,0000hs + 1,3333 \times 100\%}{1.993,2986} = 0,111038 = 11,1038\%$$

B.4 Auxílio Enfermidade:

$$\frac{6,0762 \times 100\%}{1.993,2986} = 0,003048 = 0,3048\%$$

B.5 Faltas Legais:

$$\frac{1,4667 \times 100\%}{1.993,2986} = 0,000736 = 0,0736\%$$

B.6 Licença Paternidade:

$$\frac{1,6867 \times 100\%}{1.993,2986} = 0,000846 = 0,0846\%$$

B.7 Aviso Prévio Trabalhado:

$$\frac{15,1877 \times 100\%}{1.993,2986} = 0,007619 = 0,7619\%$$

B.8 Aviso Prévio Indenizado:

$$\frac{30 \times 0,555556 \times 0,692308 \times 7,3333 \times 100\%}{1.993,2986 \times \frac{12,4783}{12}} = 0,040822 = 4,0822\%$$

B.9 13º Salário

$$\frac{30,4167 \times 7,3333 \times 100\%}{1.993,2986} = 0,111902 = 11,1902\%$$

TOTAL DO GRUPO B.....49,6224%

3.4.1.3 GRUPO C – Encargos que não recebem incidência do Grupo A, mas que são pagos diretamente ao empregado no momento da rescisão do contrato de trabalho

C.1 Multa FGTS - O cálculo deste item depende dos dados anteriores sobre o percentual de demissões e taxa de rotatividade na empresa em estudo e dos 40% sobre o saldo de FGTS, daí tem-se:

$$\frac{0,40 \times 0,08 \times 0,692308 \times 223,0555 \times 12,4783 \times 100\%}{1.993,2986 \times \frac{12,4783}{12}} = 0,029748 = 2,9748\%$$

TOTAL DO GRUPO C.....2,9748%

3.4.1.4 GRUPO D – Corresponde às incidências cumulativas dos encargos sociais do Grupo A sobre os encargos do Grupo B.

$$0,3680 \times 0,496224 \times 100\% = 0,182610 = 18,2610\%$$

TOTAL DO GRUPO D.....18,2610%

TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS DA MÃO-DE-OBRA..... 107,6582%

Em síntese os percentuais dos encargos até agora se resume em (Quadro 01):

Quadro 01 – Encargos sociais da mão-de-obra – horas normais

DISCRIMINAÇÃO	%
GRUPO A- Encargos Básicos	
A.1 INSS.....	20,00
A.2 FGTS.....	8,00
A.3 SESI.....	1,50
A.4 SENAI.....	1,00
A.5 INCRA.....	0,20
A.6 SEBRAE.....	0,60
A.7 SALÁRIO EDUCAÇÃO.....	2,50
A.8 SEGURO DE ACIDENTE DE TRABALHO.....	<u>3,00</u>
TOTAL DO GRUPO A.....	36,80
GRUPO B – Encargos Trabalhistas que sofrem incidência de A	
B.1 REPOUSO SEMANAL.....	17,6065
B.2 FERIADOS.....	4,4148
B.3 FÉRIAS.....	11,1038
B.4 AUXÍLIO ENFERMIDADE.....	0,3048
B.5 FALTAS LEGAIS.....	0,0736
B.6 LICENÇA PATERNIDADE.....	0,0846
B.7 AVISO PRÉVIO TRABALHADO.....	0,7619
B.8 AVISO PRÉVIO INDENIZADO.....	4,0822
B.9 13º SALÁRIO.....	<u>11,1902</u>
TOTAL DO GRUPO B.....	49,6224

GRUPO C – Encargos que não recebem incidência de AC.1 INDENIZAÇÃO (Rescisão sem Justa Causa)..... 2,9748**TOTAL DO GRUPO C** **2,9748****GRUPO D – Incidência cumulativa**D.1 GRUPO A X GRUPO B 18,2610**TOTAL DO GRUPO D** **18,2610**

TOTAL GERAL..... **107,6582**

3.5 Composição do custo homem/hora (contrato por prazo determinado)

Segundo a CLT (art. 443, § 1º) “considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.” Neste trabalho o contrato de trabalho por prazo determinado é regido pela Lei nº 9.601/98 e regulamentado pelo Decreto nº 2.490/98.

3.5.1 Parâmetros básicos (Segundo a Constituição atual)

Correspondem ao mesmo total calculado no item 3.3.1, ou seja, o total de horas por ano corresponde a 2.676,6667 hs (365x7,3333)

3.5.1.1 Horas não trabalhadas

Neste item as horas não trabalhadas corresponde ao mesmo total calculado no item 3.3.1.1.

TOTAL DE HORAS NÃO TRABALHADAS = 683,3681 hs

3.5.1.2 Horas efetivamente trabalhadas

$$\text{HET/ANO} = (\text{Horas Totais/Ano}) - (\text{Horas não Trabalhadas/Ano})$$

$$\text{HET/ANO} = 2.676,6667 - 683,3681 = 1.993,2986 \text{ hs}$$

3.6 Custos diretos da mão-de-obra (contrato determinado)

Aqui são arrolados, em quatro grupos, os encargos que incidem sobre a mão-de-obra direta no regime do Contrato Temporário de Trabalho. As porcentagens aqui também são calculadas de forma a evidenciar de forma correta as incidências e reincidências dos encargos sociais.

3.6.1 Encargos sociais incidentes sobre a mão-de-obra (hora normal)

3.6.1.1 GRUPO A – Encargos sociais básicos

Correspondem aos encargos que, de acordo com a Lei 9.601 (art. 2º, I e II) que rege o Contrato Temporário de Trabalho, o percentual de incidência do FGTS, se reduz para 2% e sobre os encargos (SESI, SENAI, INCRA, SEBRAE, Salário Educação e Seguro Acidente de Trabalho) são reduzidos a 50% de seu valor. Este incidem sobre a folha de pagamento e, por isso recaem sobre os salários dos empregados.

A.1	INSS Empresa.....	20,00%
A.2	FGTS.....	2,00%
A.3	SESI	0,75%
A.4	SENAI.....	0,50%
A.5	INCRA	0,10%
A.6	SEBRAE.....	0,30%
A.7	Salário Educação.....	1,25%
A.8	Seguro Acidente do Trabalho	1,50%
TOTAL DO GRUPO A.....		26,40%

3.6.1.2 GRUPO B – Encargos trabalhistas incluídos na folha de pagamento que sofrem incidência do Grupo A

Aqui são considerados os recebimentos de salários de dias em que não há serviços mas, mesmo assim sofrem incidência dos encargos arrolados no Grupo A, e que são pagos ao empregado.

B.1 Repouso Semanal Remunerado:

$$\frac{350,9508 \times 100\%}{1.993,2986} = 0,176065 = 17,6065\%$$

B.2 Feriados:

$$\frac{88,0000 \times 100\%}{1.993,2986} = 0,44148 = 4,4148\%$$

B.3 Férias – Considerou-se além dos trinta dias, mais a remuneração adicional de 1/3 (um terço), de acordo com Constituição Federal (art. 7º, XVII)

- Férias de trinta dias: $(30 \times 7,3333) = 220,00hs$

$$\frac{220,0000hs + 1,3333 \times 100\%}{1.993,2986} = 0,111038 = 11,1038\%$$

B.4 Auxílio Enfermidade:

$$\frac{6,0762 \times 100\%}{1.993,2986} = 0,003048 = 0,3048\%$$

B.5 Faltas Legais:

$$\frac{1,4667 \times 100\%}{1.993,2986} = 0,000736 = 0,0736\%$$

B.6 Licença Paternidade:

$$\frac{1,6867 \times 100\%}{1.993,2986} = 0,000846 = 0,0846\%$$

B.7 Aviso Prévio Trabalhado:

$$\frac{15,1877 \times 100\%}{1.993,2986} = 0,007619 = 0,7619\%$$

B.8 Aviso Prévio Indenizado:

$$\frac{30 \times 0,555556 \times 0,692308 \times 7,3333 \times 100\%}{1.993,2986 \times \frac{12,4783}{12}} = 0,040822 = 4,0822\%$$

B.9 13º Salário

$$\frac{30,4167 \times 7,3333 \times 100\%}{1.993,2986} = 0,111902 = 11,1902\%$$

TOTAL DO GRUPO B.....49,6224%

3.6.1.3 GRUPO C – Encargos que não recebem incidência do Grupo A, mas que são pagos diretamente ao empregado no momento da rescisão do contrato de trabalho

C.1 Multa FGTS - O cálculo deste item depende dos dados anteriores sobre o percentual de demissões e taxa de rotatividade na empresa em estudo e dos 40% sobre o saldo de FGTS, daí tem-se:

$$\frac{0,40 \times 0,08 \times 0,692308 \times 223,0555 \times 12,4783 \times 100\%}{1.993,2986 \times \frac{12,4783}{12}} = 0,029748 = 2,9748\%$$

TOTAL DO GRUPO C.....0,7437%

3.6.1.4 GRUPO D – Corresponde às incidências cumulativas dos encargos sociais do Grupo A sobre os encargos do Grupo B.

$$0,2640 \times 0,496224 \times 100\% = 0,131003 = 13,1003\%$$

TOTAL DO GRUPO D..... 13,1003%

TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS DA MÃO-DE-OBRA..... 89,8664%

Em síntese os percentuais dos encargos até agora se resume em:

Quadro 02 – Encargos sociais da mão-de-obra – horas normais

DISCRIMINAÇÃO	%
GRUPO A- Encargos Básicos	
A.1 INSS.....	20,00
A.2 FGTS.....	2,00
A.3 SESI.....	0,75
A.4 SENAI.....	0,50
A.5 INCRA.....	0,10
A.6 SEBRAE.....	0,30
A.7 SALÁRIO EDUCAÇÃO.....	1,25
A.8 SEGURO DE ACIDENTE DE TRABALHO.....	1,50
TOTAL DO GRUPO A	26,40

GRUPO B – Encargos Trabalhistas que sofrem incidência de A

B.1	REPOUSO SEMANAL	17,6065
B.2	FERIADOS	4,4148
B.3	FÉRIAS	11,1038
B.4	AUXÍLIO ENFERMIDADE.....	0,3048
B.5	FALTAS LEGAIS	0,0736
B.6	LICENÇA PATERNIDADE.....	0,0846
B.7	AVISO PRÉVIO TRABALHADO	0,7619
B.8	AVISO PRÉVIO INDENIZADO	4,0822
B.9	13º SALÁRIO	11,1902
	TOTAL DO GRUPO B	49,6224

GRUPO C – Encargos que não recebem incidência de A

C.1	INDENIZAÇÃO (Rescisão sem Justa Causa).....	0,7437
	TOTAL DO GRUPO C	0,7437

GRUPO D – Incidência cumulativa

D.1	GRUPO A X GRUPO B	13,1003
	TOTAL DO GRUPO D	13,1003

TOTAL GERAL	89,8664
--------------------------	----------------

3.7 Considerações a fazer

Devido a competitividade acirrada entre as empresas no mercado atual, é necessário que os gestores busquem novas formas de gerar lucro. Contudo para que as empresas se tornem competitivas faz-se necessário que estas tenham controles contábeis que auxiliem no processo de tomada de decisões. Entretanto, verificou-se na empresa em estudo,

que esta não possui nenhum tipo de controle efetivo da mão-de-obra (direta e indireta), a não ser através da folha de pagamento emitida pelo escritório de contabilidade.

Devido a falta de controle e gerenciamento da mão-de-obra a empresa em estudo desconhece que pode utilizar-se da Lei nº 9.601/98 para que, esta possa reduzir de forma significativa os custos da mão-de-obra como pôde ser mostrado através dos cálculos realizados. Os custos relativos à mão-de-obra direta, segundo um dos proprietários pesam bastante no “orçamento” da empresa.

Vale ressaltar que a redução de 50% dos percentuais dos encargos pertencentes ao Grupo A correspondente ao contrato por prazo determinado e a 2% da alíquota de FGTS, só valem por dezoito meses. Depois desse prazo as alíquotas voltam ao normal.

Apesar desta redução dos percentuais no contrato de trabalho por prazo determinado, este, não poderá ser reincidido antes do prazo estipulado, o que poderá elevar um pouco o custo desta mão-de-obra para a empresa.

A duração do contrato de trabalho por prazo determinado, não poderá durar mais de dois anos, sendo que, depois deste prazo ele passa a ser de caráter indeterminado. Esta afirmação não afeta a empresa em estudo, pois, de acordo com os dados coletados os empregados que não são considerados “fixos” são desligados da empresa depois que terminam de executar seus serviços. Diante desta afirmativa e com o contrato de trabalho por prazo determinado a empresa poderá reduzir de forma significativa os custos com a mão-de-obra.

Os funcionários já empregados na empresa não podem ser contratados pelo regime do contrato de trabalho por prazo determinado.

A “GC” poderá contratar 50% de seus funcionários através do regime de contrato de trabalho por prazo determinado, de acordo com o disposto no Decreto nº 2.490 (art. 5º).

Neste sentido o presente levantamento dos custos da mão-de-obra da “GC” consistiu em proporcionar uma comparação acerca das duas formas de contratação (prazo indeterminado e prazo determinado) para auxiliar a empresa no que diz respeito a redução dos custos da mão-de-obra.

4. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Através da análise dos resultados obtidos e os pontos abordados na revisão teórica, chega-se a algumas conclusões acerca do custo da mão-de-obra na empresa estudada a “GC”.

A construção civil desempenha um importante papel na economia do país. Isto se deve ao fato deste setor ser uma grande geradora de empregos, e incentivar outros setores da economia por demandar de uma grande quantidade de insumos destes outros setores.

Observa-se também uma mudança nas empresas de hoje, que buscam diferentes formas de sobrevivência através da gestão dos custos, produzir produtos de qualidade ao menor custo possível de modo a continuar a competirem no mercado atual.

Neste sentido, para atingir o objetivo geral deste trabalho, que consistiu em, fazer uma avaliação (do ponto de vista financeiro) entre os custos relativos à mão-de-obra contratada pelo regime do contrato de trabalho por prazo indeterminado e a mão-de-obra contratada através do contrato de trabalho por prazo determinado em uma empresa pertencente ao setor da construção civil foram necessários a adoção de vários procedimentos como um embasamento teórico que juntamente com os dados levantados na empresa estudada, deram o suporte básico para que se pudesse fazer a avaliação proposta neste trabalho.

Para atingir os objetivos específicos propostos neste trabalho, buscou-se a luz da teoria abordar o setor da construção civil no primeiro objetivo específico, e no segundo conhecer as características da mão-de-obra na construção civil. Observou-se que o setor da construção civil possui algumas características peculiares o que a impede de utilizar certas teorias relativas à qualidade. Para implantá-las são necessárias certas adaptações nas teorias existentes. Outro ponto, observado no segundo objetivo específico, é no que diz respeito à mão-de-obra na construção civil. Verificou-se que esta mão-de-obra é desqualificada, possui um baixo nível de escolaridade e de baixa produtividade entre outros fatores. Para tanto torna-

se fundamental a adoção de programas de treinamento, trabalho em equipe de forma a aumentar a produtividade e a motivação dos operários, para que desta forma se possa reduzir os custos relativos a mão-de-obra. No terceiro objetivo específico, foram identificados os custos que envolvem a mão-de-obra direta na construção civil para que se pudesse compor o custo do homem/hora para a empresa objeto do estudo. Neste sentido, observou-se que os encargos sociais são elevados o que onera o custo da mão-de-obra e de certa forma também dificulta o seu controle e que quanto menor for a unidade salarial maior será o valor e o peso dos encargos sociais. O peso dos encargos sociais associados a baixa produtividade e ao tempo ocioso tornam o produto mais caro e menos competitivo o que torna difícil a sobrevivência da empresa no mercado. Surge então como opção, para se reduzir os custos da mão-de-obra, a possibilidade de contratar parte desta mão-de-obra através do contrato de trabalho por prazo determinado que oferece uma série de “vantagens” para empresas, como a “GC” que utilizam operários por um curto período de tempo.

Para que se pudesse compor o custo da mão-de-obra (homem/hora) na “GC”, no quarto objetivo específico realizou-se um estudo de caso, no qual a coleta de dados necessária foi feita mediante entrevistas junto a um dos proprietários da empresa e ao escritório de contabilidade que presta serviços para a “GC”. Esta coleta de dados foi importante para que se pudesse levantar o custo da mão-de-obra na empresa estudada.

De acordo com os dados levantados, no quinto e último objetivo específico, pôde-se verificar do ponto de vista financeiro que é viável a “GC” contratar parte da sua mão-de-obra direta através do contrato de trabalho por prazo determinado. Já que, ela possui um custo elevado ao contratar operários que, quando terminam seus serviços são desligados da empresa. Através desse contrato, como pode ser observado no estudo de caso, o custo da mão-de-obra (prazo determinado) é consideravelmente menor, cerca de 89,87% contra os 107,66% que são contratados através do contrato de trabalho por prazo indeterminado. Mesmo não contratando 100% da mão-de-obra (o que não é interessante para a empresa já que ela tem um quadro fixo de funcionários e a lei também não permite) através deste regime, vale a pena contratar pelo menos parte da mão-de-obra devido ao fato de ela contratar uma parcela da mão-de-obra “temporariamente”.

O resultado obtido neste trabalho evidencia de forma clara e objetiva que o custo da mão-de-obra na construção civil precisa ser de conhecimento da empresa para que este controle possa fornecer aos gestores informações importantes tais como quanto o custo da mão-de-obra representa na composição dos custos totais da empresa entre outras

informações que auxiliam o processo de tomada de decisões.

Recomenda-se para futuras pesquisas, que além do estudo que analise o levantamento do custo da mão-de-obra seria interessante também abordar os fatores que influenciam na elevação do custo desta.

Assim, através deste estudo pode-se afirmar que os objetivos propostos neste trabalho foram alcançados.

5. BIBLIOGRAFIA

BERNARDI, Luiz Antônio. **Política e formação de preços:** uma abordagem competitiva sistêmica e integrada. São Paulo: Atlas, 1996.

BERTELLI, Edilane. **Consensos e disensos da indústria da construção civil:** os rumos da representação política empresarial na “Ilha da Magia”. Dissertação (Mestrado), Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política, Universidade Federal de Santa Catarina, 1995.

BRANDLI, Luciana Londero. **A estratégia da subcontratação e as relações organizacionais na construção civil de Florianópolis.** Dissertação (Mestrado), Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil, Universidade Federal de Santa Catarina, 1998.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** 25ª ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1999.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 05 de outubro de 1988. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

BRASIL. Decreto nº 2.490 de 04/02/98. Regulamenta a Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. **Coad:** Legislação Trabalhista e Previdência Social., Rio de Janeiro : Ano XXXII, nº 05, 2ª semana de fevereiro de 1998, p. 89-90.

BRASIL. Decreto nº 99.684 de 08/11/90. Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. **CLT.** 25. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1999.

BRASIL. Lei nº 8.212 de 24/07/91. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social, e das outras providências. **Coad:** centro de orientação, atualização e desenvolvimento profissional, Rio de Janeiro, 1998. Suplemento.

BRASIL. Lei nº 8.213 de 24/07/91. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social, e das outras providências. **Coad:** centro de orientação, atualização e

desenvolvimento profissional, Rio de Janeiro, 1998. Suplemento.

BRASIL. Lei nº 9.601 de 21/01/98. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. **Coad:** Legislação Trabalhista e Previdência Social. Rio de Janeiro : Ano XXXII, nº 04, 4ª semana de janeiro de 1998, p. 60-61.

BRONDANI, Gilberto. **Um estudo sobre a otimização dos custos na projeção de vigas de concreto em empresas de construção civil.** Dissertação (Mestrado), Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Maria, 2000.

CARVALHO, Maria Cecília M. de. **Técnicas de Metodologia Científica.** 2. ed. São Paulo: Papiros, 1989.

CONTADOR, José Celso. **Gestão de operações:** a engenharia de produção a serviço da modernização da empresa. 2. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 1998.

DEMORI, Luci Mercedes. **Análise de fatores de competitividade do subsetor edificações com uso do método de matriz de análise estrutural.** Dissertação (Mestrado), Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, 1998.

FERRAZ, João Carlos; KUPFER, David; HAGUENAUER, Lia. **Made in Brasil:** desafios competitivos para indústria. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

FERREIRA, Carlos Ernesto. **Construção civil e criação de empregos.** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1976.

FUNDAÇÃO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA. **A indústria da construção:** uma análise econômico-financeira. Porto Alegre: Ceico, 1984.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de administração de empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 25, Maio/Junho. 1996.

IBGE. **Crescimento, composição e mobilidade populacional.** Disponível na Internet. <http://www.ibge.gov.br/estatística/populacao/trabalhoerendimento/pnad99/coment99.shtm>. 19 outubro 2000.

IOB - INFORMAÇÕES OBJETIVAS - Pasta Temática Contábil e Balanços. **Custo de mão-**

de-obra e encargos sociais. São Paulo, n. 28, 3º Semana de julho de 1993, p. 240 - 242.

KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica:** teoria da ciência e prática da pesquisa. 14. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MACHADO, Ricardo Luiz. **Incentivos financeiros e produtivos da mão-de-obra na construção civil:** um estudo de caso em uma empresa do setor. Dissertação (Mestrado), Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, 1997.

MARTIGNAGO, Graciella. **Adaptação estratégica:** um estudo de caso na construção civil. Dissertação (Mestrado), Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, 1998.

MARTIGNAGO, Graciella; BRANDLI, Luciana Londero. Mudanças implantadas por empresas de construção da grande Florianópolis. In: **WORKSHOP TENDÊNCIAS RELATIVAS À GESTÃO DA QUALIDADE NA CONSTRUÇÃO DE EDIFÍCIOS**, 1997, São Paulo. **Anais.** São Paulo, 1998. p. 4-6.

MARTINEZ, Waldemir Novaes. **Obrigações previdenciárias na construção civil.** São Paulo: LTR, 1996.

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de custos.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

MUTTI, Cristine do Nascimento. **Treinamento de mão-de-obra na construção civil:** um estudo de caso. Dissertação (Mestrado), Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção Civil, Universidade Federal de Santa Catarina, 1995.

FREDERICO NETO, Carlos. **Direito do trabalho.** São Paulo: Pró-Concurso, 1994.

NEVES, Renato Martins das. **Programas de melhorias e treinamentos implantados na construção civil:** um estudo de caso. Dissertação (Mestrado), Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, 1996.

NONNEMMACHER, Inácio Francisco. O incrível custo da mão-de-obra. **Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, n. 34, p. 52 - 57. 1982.

PAGNANI, Eolo Marques. **A subcontratação na pequena e média empresa.** Campinas: Unicampi, 1989.

- QUEIROZ, Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização**. São Paulo: STS, 1992.
- RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica**: guia para eficiência nos estudos. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989.
- SÁ, Antônio Lopes de; PADRONI, Giovanni. **Administração e organização e contabilidade de custos do trabalho**: custos da mão-de-obra e estruturas da organização do trabalho aplicados às pequenas e médias empresas. Rio de Janeiro: Tecnoprint S.A, 1984.
- SANTOS, João Almeida; PARRA FILHO, Domingos. **Metodologia científica**. São Paulo: Futura, 1998.
- SENAI. **Estudo setorial da construção civil**. Rio de Janeiro, 1995.
- SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL DA GRANDE FLORIANÓPOLIS. **A carga tributária incidente no preço de habitações populares em Santa Catarina**. Florianópolis, [199-]. Trabalho não publicado.
- SOUZA, Roberto de et al. **Sistema de gestão da qualidade para empresas construtoras**. São Paulo: Pini, 1995.
- VEJA. São Paulo: Abril, v. 1667, n. 38, p. 35, 20 de setembro, 2000.
- WALTER, Milton Augusto. **Manuais CNI**: custo da mão-de-obra na indústria. Rio de Janeiro, 1983.

**ANEXO 01: LEI Nº 9.601 DE 21 DE JANEIRO DE 1998. DISPÕE SOBRE O
CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO E DÁ OUTRAS
PROVIDÊNCIAS.**

Presidência da República
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 9.601, DE 21 DE JANEIRO DE 1998

Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.

Regulamento:

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

§ 1º As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo referido neste artigo:

I - a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, não se aplicando o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT;

II - as multas pelo descumprimento de suas cláusulas.

§ 2º Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no art. 451 da CLT.

§ 3º (VETADO)

§ 4º São garantidas as estabilidade provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

Art. 2º Para os contratos previstos no artigo anterior, são reduzidas, por dezoito meses:

I - a cinquenta por cento de seu valor vigente em 1º de janeiro de 1996, as alíquotas das contribuições sociais destinadas ao Serviço Social da Indústria - SESI, Serviço Social do Comércio - SESC, Serviço Social do Transporte - SEST, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE e Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, bem como ao salário educação e para o financiamento do seguro de acidente do trabalho;

II - para dois por cento, a alíquota da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Parágrafo único. As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo, obrigação de o empregador efetuar, sem prejuízo do disposto no inciso II deste artigo, depósitos mensais vinculados, a favor do empregado, em estabelecimento bancário, com periodicidade determinada de saque.

Art. 3º O número de empregados contratados nos termos do art. 1º desta Lei observará o limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

I - cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;

II - trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e

III - vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

Parágrafo único. As parcelas referidas nos incisos deste artigo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta Lei.

Art. 4º As reduções previstas no art. 2º serão asseguradas desde que, no momento da contratação:

I - o empregador esteja adimplente junto ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

II - o contrato de trabalho por prazo determinado e a relação mencionada no § 3º deste artigo

tenham sido depositados no Ministério do Trabalho.

§ 1º As reduções referidas neste artigo subsistirão enquanto:

I - o quadro de empregados e a respectiva folha salarial, da empresa ou estabelecimento, forem superiores às respectivas médias mensais dos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta Lei; e

II - o número de empregados contratados por prazo indeterminado for, no mínimo, igual à média referida no parágrafo único do art. 3º.

§ 2º O Ministério do Trabalho tomará disponíveis ao INSS e ao Agente Operador do FGTS as informações constantes da convenção ou acordo coletivo de que trata o art. 1º e do contrato de trabalho depositado, necessárias ao controle do recolhimento das contribuições mencionadas, respectivamente, nos incisos I e II do art. 2º desta Lei.

§ 3º O empregador deverá afixar, no quadro de avisos da empresa, cópias do instrumento normativo mencionado no art. 1º e da relação dos contratados, que conterà, dentre outras informações, o nome do empregado, número da Carteira de Trabalho e Previdência Social, o número de inscrição do trabalhador no Programa de Integração Social - PIS e as datas de início e de término do contrato por prazo determinado.

§ 4º O Ministro do Trabalho disporá sobre as variáveis a serem consideradas e a metodologia de cálculo das médias aritméticas mensais de que trata o § 1º deste artigo.

Art. 5º As empresas que, a partir da data de publicação desta Lei, aumentarem seu quadro de pessoal em relação à média mensal do número de empregos no período de referência mencionado no artigo anterior terão preferência na obtenção de recursos no âmbito dos programas executados pelos estabelecimentos federais de crédito, especialmente junto ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES.

Art. 6º O art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 59.

.....

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o

limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão."

Art. 7º O descumprimento, pelo empregador, do disposto nos arts. 3º e 4º desta Lei sujeita-o a multa de quinhentas Unidades Fiscais de Referência - UFIR, por trabalhador contratado nos moldes do art. 1º, que se constituirá receita adicional do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Art. 8º O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de trinta dias, contado a partir da data de sua publicação.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 10 Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 21 de janeiro de 1998; 177º da Independência e 110º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Relação de Leis

**ANEXO 02: DECRETO Nº 2.490 DE 04 DE FEVEREIRO DE 1998.
REGULAMENTA A LEI Nº 9.601, DE 21 DE JANEIRO DE 1998, QUE DISPÕE
SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO E DÁ
OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

Presidência da República
Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO No 2.490, DE 4 DE FEVEREIRO DE 1998.

Regulamenta a Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei no 9.601, de 21 de janeiro de 1998,

D E C R E T A :

Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

Parágrafo único. É vedada a contratação de empregados por prazo determinado, na forma do caput, para substituição de pessoal regular e permanente contratado por prazo indeterminado.

Art. 2º Fica o empregador obrigado a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado a sua condição de contratado por prazo determinado, com indicação do número da lei de regência, e a discriminar em separado na folha de pagamento tais empregados.

Art. 3º Em relação ao mesmo empregado, o contrato por prazo determinado na forma da Lei no 9.601, de 21 de janeiro de 1998, será de no máximo dois anos, permitindo-se, dentro deste período, sofrer sucessivas prorrogações, sem acarretar o efeito previsto no art. 451 da CLT.

Parágrafo único. O contrato por prazo determinado poderá ser sucedido por outro por prazo indeterminado.

Art. 4º Os depósitos mensais vinculados previstos no art. 2º, parágrafo único, da Lei no 9.601/98, serão estipulados pelas partes nas convenções ou acordo coletivos.

§ 1º As partes deverão pactuar sobre o valor dos depósitos mensais vinculados, o estabelecimento bancário receptor, a periodicidade de saque e as demais condições inerentes.

§ 2º O pacto acerca dos depósitos mensais vinculados não desonera o empregador de efetuar os depósitos para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

§ 3º Os depósitos de que trata o caput deste artigo não têm natureza salarial.

Art. 5º A média aritmética prevista no art. 3º, parágrafo único, da Lei no 9.601/98, abrangerá o período de 1º de julho a 31 de dezembro de 1997.

§ 1º Para se alcançar a média aritmética, adotar-se-ão os seguintes procedimentos:

a) apurar-se-á a média mensal, somando-se o número de empregados com vínculo empregatício por prazo indeterminado de cada dia do mês e dividindo-se o seu somatório pelo número de dias do mês respectivo;

b) apurar-se-á a média semestral pela soma das médias mensais dividida por seis.

§ 2º Os estabelecimentos instalados ou os que não possuem empregados contratados por prazo indeterminado a partir de 1º de julho de 1997 terão sua média aritmética aferida contando-se o prazo de seis meses a começar do primeiro dia do mês subsequente a data da primeira contratação por prazo indeterminado.

Art. 6º Fixada a média semestral, para se alcançar o número máximo de empregados que poderão ser contratados na modalidade do contrato por prazo determinado nos termos da Lei no 9.601/98, proceder-se-á da seguinte forma:

I - para estabelecimentos com média semestral até 49 empregados, aplicar-se-á o percentual de cinquenta por cento;

II - para estabelecimentos com média semestral de cinquenta a 199 empregados, subtrair-se-á 49 empregados, aplicando-se o percentual de 35% sobre o remanescente, somando-se ao resultado 24,5 empregados;

III - para estabelecimentos com média semestral igual ou superior a duzentos empregados, subtrair-se-á 199 empregados e aplicar-se-á o percentual de vinte por cento sobre o remanescente, somando-se ao resultado 77 empregados.

Parágrafo único. No resultado obtido nos termos deste artigo, as frações decimais até quatro décimos serão desprezadas, considerando-se o número inteiro, e para as frações decimais iguais ou superiores a cinco décimos considerar-se-á o número inteiro imediatamente superior.

Art. 7º A redução de alíquotas previstas no art. 2º da Lei no 9.601/98, será assegurada

mediante depósito no órgão regional do Ministério do Trabalho do contrato escrito firmado entre empregado e empregador.

§ 1º Para efetuar o depósito, o interessado apresentará os seguintes documentos:

a) requerimento de depósito, dirigido ao Delegado Regional do Trabalho, onde o empregador declarará, sob as penas da lei, que no momento da contratação se encontra adimplente junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e FGTS e que as admissões representam acréscimo no número de empregados e obedecem aos percentuais legais;

b) cópia da convenção ou acordo coletivo;

c) Segunda via dos contratos de trabalho por prazo determinado;

d) relação dos empregados contratados, que conterá, dentre outras informações, o número de CTPS, o número de inscrição do trabalhador no Programa de Integração Social (PIS) e as datas de início e de término do contrato especial por prazo determinado.

§ 2º Para a prorrogação do contrato de trabalho, exigir-se-á depósito do novo instrumento no órgão regional do Ministério do Trabalho.

Art. 8º O Ministério do Trabalho, por intermédio de cada Delegacia Regional do Trabalho, comunicará mensalmente ao órgão regional do INSS e ao agente operador do FGTS, para fins de controle do recolhimento das contribuições mencionadas nos incisos I e II do art. 2º da Lei no 9.601/98, os dados disponíveis nos contratos depositados, principalmente:

I - qualificação da empresa;

II - nome, número da CTPS e número do PIS do empregado;

III - data de início e de término dos contratos de trabalho;

IV - outras informações relevantes da convenção ou acordo coletivo.

Art. 9º Os sindicatos ou empregados prejudicados poderão denunciar ao órgão regional do Ministério do Trabalho situações de descumprimento da Lei no 9.601/98.

Art. 10. A inobservância de quaisquer dos requisitos previstos na Lei no 9.601/98 e neste decreto descaracteriza o contrato por prazo determinado na forma do art. 1º da referida lei, que passa a gerar os efeitos próprios dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 11. Caberá à fiscalização do Ministério do Trabalho e do INSS, no âmbito de suas competências, observar o fiel cumprimento das disposições contidas na Lei no 9.601/98 e neste decreto.

Art. 12. As penalidades previstas no art. 7º da Lei no 9.601/98 serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho, de acordo com o disposto no Título VII da CLT, e pela autoridade competente do INSS, de acordo com o Decreto no 2.173, de 5 de março de 1997.

Art. 13. Caberá ao INSS e ao agente operador do FGTS expedir atos normativos referentes aos recolhimentos da sua área de competência, previstos nos incisos I e II do art. 2º da Lei no 9.601/98.

Art. 14. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 4 de fevereiro de 1998; 177º da Independência e 110º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Paulo Paiva